

Analisis Sistem Manajemen SDM Pada Rekrutmen Karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. New KMU Slawi Kota Tegal)

Anisa Ifadah¹, Aida Fathonah², Aqidatul Latifani³, Fania Mutiara Savitri⁴

^{1,2,3,4} *Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang, Indonesia*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang rekrutmen dan seleksi karyawan pada CV. KMU Slawi Kota Tegal Baru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan apakah transparan atau tidak? Penelitian ini membuktikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan secara transparan dan sesuai dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga pelaksanaan rekrutmen di CV. New KMU memberikan hasil yang sesuai harapan dan standar rekrutmen manajemen sumber daya manusia dengan skill yang unggul dan kompeten. Implementasi penempatan karyawan dalam CV. New KMU diwujudkan berdasarkan kebutuhan perusahaan pada departemen yang membutuhkan tenaga kerja. Adapun implikasi dari penelitian ini adalah pihak perusahaan diharapkan dalam menempatkan karyawan didasarkan kebutuhan dan urgensi perusahaan selalu melakukan evaluasi mulai dari perencanaan deadline rekrutmen hingga evaluasi gaji karyawan, tujuannya agar karyawan selalu memiliki loyalitas, semangat kerja, dan etos kerja yang tinggi kepada perusahaan dan juga sebagai salah satu bentuk pencegahan tingginya turnover karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: *Rekrutmen Karyawan, Seleksi, Manajemen Sumber Daya Manusia*

1. Pendahuluan

Di era globalisasi ini peran Sumber Daya Manusia dipandang krusial dalam kaitannya dengan pembangunan ekonomi di dunia, khususnya di negara-negara berkembang [1]. Indonesia salah satunya menjadi negara yang masih bergantung terhadap seberapa besar tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) nya seperti sehat fisik dan mental, serta memiliki kompetensi dan keterampilan, sehingga bisa mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak, untuk memenuhi kebutuhan hidup di kemudian hari [2]. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian kunci dalam meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan [3]. Tujuannya adalah untuk menyediakan unit kerja yang produktif dan memiliki daya guna bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan mengharapkan agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara profesional, sehingga perusahaan harus menugaskan karyawan sesuai dengan keahliannya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya [4]. Dengan demikian, perusahaan harus melakukan rekrutmen secara optimal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan [5].

Adapun hal esensial dalam mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan handal berada pada proses rekrutmen, seleksi, training, and development calon pegawai [6]. Sangat sulit dalam memilih orang yang kompeten, bertalenta serta memiliki standar kerja tinggi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Mempertahankan talenta yang cakap ini membutuhkan strategi khusus dalam sistem rekrutmen dan seleksi [7]. Dalam sebuah organisasi, perekrutan ini mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen merupakan sebuah proses mencari calon karyawan (kandidat) yang dapat melamar suatu pekerjaan. Prosesnya diawali dengan pencarian pelamar dan diakhiri dengan pengajuan lamaran (aplikasi). Impaknya adalah daftar calon kandidat yang akan diseleksi [8].

Hasibuan menyatakan bahwa rekrutmen adalah upaya mencari pekerja untuk melamar lowongan di dalam suatu organisasi [9]. Sedangkan Rivai menggambarkan rekrutmen sebagai suatu proses yang diawali ketika perusahaan membutuhkan seseorang, membuka lowongan pekerjaan, memperoleh kandidat yang diinginkan, atau mengisi kualifikasi sesuai dengan posisi dan lowongan yang ada [10]. Menurut Siagian tujuan rekrutmen adalah untuk memperoleh pelamar potensial sebanyak mungkin untuk meningkatkan kesempatan perusahaan dalam memilih karyawan potensial yang sesuai dengan kriteria keahliannya. Adapun tujuan dari sistem rekrutmen adalah untuk melengkapi sebuah kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan dalam hal sumber daya manusia sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang

kredibel dan kompeten. Setelah proses rekrutmen selesai, diperlukan pelatihan karyawan untuk mendapatkan karyawan yang disiplin dan handal [11]. Pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia melalui beberapa kegiatan identifikasi dan evaluasi dengan pembelajaran yang direncanakan.

Disorot dari beberapa data dan jurnal bahwa masih banyak dijumpai kecurangan dalam proses perekrutan sebuah perusahaan. Melihat dari fenomena inilah, tujuan dari penelitian untuk menguji apakah proses perekrutan karyawan di CV. New KMU Slawi Kota Tegal sudah transparan dan sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi [12].

*E-mail: anisa.ifadah30@gmail.com
aidafathonah07@gmail.com
aqidatulatifani200@gmail.com
faniamutiara@walisongo.ac.id

2. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian untuk mengobservasi, menggali keadaan objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrumen penting, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi [13]. Dalam penelitian kualitatif deskriptif, lebih memprioritaskan menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh akan dihimpun, diolah dan dianalisis oleh peneliti. Teknik dokumentasi digunakan dalam mendapatkan data perusahaan [14]. Adapun isinya berkaitan dengan struktur organisasi, instruksi kerja rekrutmen, daftar pelamar, pelamar yang berhasil lolos dan nama-nama karyawan yang ditugaskan. Teknik wawancara digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh pada dokumen dengan mengajukan pertanyaan pada pihak CV. New KMU Slawi untuk mendapatkan informasi berkaitan dengan perekrutan [15]. Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang bersifat Descriptive Analysis (Analisis Deskriptif) yaitu menilik insiden atau fenomena yang terjadi di lapangan lalu dianalisis, diinterpretasikan & dipaparkan berupa narasi yang selanjutnya akan ditarik sebuah kesimpulan. Jenis penelitian kualitatif ini berusaha dalam mentransmisikan objek penelitian pada bentuk yang bisa dipresentasikan, misalnya catatan lapangan (field note), hasil (output) wawancara (interview), dll [16].

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil studi penelitian mengenai analisis rekrutmen diperoleh melalui analisis data yang dilakukan. Hal ini sesuai dengan CV. New KMU dalam menerapkan program yang dituangkan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan untuk menarik karyawan kompeten yang dapat melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan keterampilan dan keahliannya [17]. Berlandaskan regulasi CV. New KMU terhadap perekrutan karyawan sesuai dengan pertimbangan kepentingan perusahaan ketika menyelenggarakan aktivitasnya dimana prosedur perekrutan karyawan dilakukan karena didasari oleh kebutuhan tenaga kerja [18]. Dalam memmanifestasikan prosedur mengenai rekrutmen karyawan dari kebutuhan perusahaan tentu harus dikeluarkan sepadan dengan alur serta proses penerimaan karyawan yang dibutuhkan organisasi secara transparan dan jelas sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan perusahaan [19]. Prosedur mengenai rekrutmen karyawan dalam CV. New KMU berlandaskan atas urgensi kebutuhan personel kerja dari departemen yang terdapat pada organisasi atau perusahaan serta berdasarkan jabatan yang perlu dipenuhi oleh orang yang sesuai dan dibutuhkan. Adapun prosedur dalam perusahaan mencakup kantor sentral dan cabang [20].

Kebijakan penyeleksian karyawan didasarkan pada rincian persyaratan pekerjaan serta urgensi kebutuhan yaitu dengan memberikan pemberitahuan lowongan pekerjaan oleh perusahaan sesuai dengan kualifikasi. Dalam menentukan rangkaian seleksi penarikan karyawan yang memenuhi standar pekerjaan serta dalam prosedur pelaksanaan wawancara, tes, dll kebijakan yang dibuat disesuaikan dengan prosedur rekrutmen internal [21]. CV. New KMU sudah mengatur penempatan karyawan secara sistematis di perusahaan berdasarkan kemampuan kerja, umur, pengalaman karyawan, kesehatan serta prestasi karyawan dalam regulasi kepegawaian. Hal ini dikarenakan CV. New KMU merupakan perusahaan yang bergerak dalam kelompok pelayanan makanan dan minuman (food & beverage), dalam menunjang bisnis, perusahaan juga sudah memiliki pertimbangan secara teliti dan matang dalam penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan [22].

Kebijakan pelatihan karyawan CV. New KMU diberikan dengan maksud agar pelatihan yang diberikan

perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan membantu meningkatkan keterampilan mereka [23]. CV. New KMU juga memiliki kebijakan untuk melatih (mentraining) karyawannya dengan menggunakan materi pelatihan dan penunjang fasilitas pelatihan. Kebijakan pelatihan (training) yang dilaksanakan oleh CV New KMU berlandaskan pada kebutuhan karyawan dan menyelaraskan pelatihan karyawan oleh perusahaan dan departemen yang bersangkutan [24].

Hasil penelitian rekrutmen dan seleksi, memaparkan bahwa penerapan program di atas didasarkan pada kebijakan dan prosedur perusahaan di kantor pusat maupun cabang. Pelaksanaan rekrutmen di CV. New KMU memberikan preferensi kepada kandidat yang sudah memiliki pengalaman, tetapi juga tidak mengecualikan pekerja baru (fresh graduate) dengan skill yang unggul dan kompeten. Hal ini diawali pada saat formulir lamaran kerja yang diisi sesuai dengan kualifikasi yang tertera [25]. Kemudian pelamar menyerahkan berkas lamaran kerja ke kantor pusat atau kantor cabang wilayah untuk diseleksi, dan HRD CV. New KMU tentu harus melakukan penyeleksian pelamar secara administratif. Selepas pelamar lolos melewati tahap perekrutan, berikutnya memasuki tahap seleksi dimana seleksi karyawan diadakan di kantor pusat CV. New KMU melalui serangkaian prosedur seleksi sebelum melanjutkan ke tahap berikutnya, karena seleksi merupakan salah satu upaya awal yang wajib dilakukan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat sesuai dengan kebijakan perusahaan [26]. Selanjutnya sebelum penempatan kerja sesuai bidangnya kandidat yang lolos proses seleksi dan berbagai tes akan mendapatkan pemberitahuan dan penyuluhan. Implementasi penempatan karyawan dalam CV. New KMU diwujudkan berdasarkan kebutuhan perusahaan pada departemen yang membutuhkan tenaga kerja. Urgensi kebutuhan perusahaan terhadap personel kerja merupakan faktor penting dalam perencanaan sumber daya manusia, apabila terdapat calon karyawan yang memiliki kapabilitas yang baik maka akan ditempatkan berimbang dengan keahlian yang dimilikinya, tetapi jika keahlian yang dimiliki calon karyawan tidak memenuhi kebutuhan perusahaan maka akan dipertimbangkan [27]. Karena tuntutan urgensi perusahaan juga bisa memutuskan pertimbangan terhadap calon tersebut pada departemen tertentu melalui training yang diberikan agar membentuk kemampuan dan keterampilan yang mumpuni sesuai dengan departemen yang dibutuhkan. Kebijakan ini berlaku di kantor pusat dan cabang supaya perusahaan tetap menjaga kualitas calon kandidat karyawan terpilih [28].

Dalam kategori penempatan karyawan akan ditunjang dengan pelatihan dan akan dibagikan penjelasan penugasannya, hal tersebut bertujuan untuk mengakomodasi tugas yang diberikan. Adapun pelaksanaannya yaitu perusahaan memberikan materi pelatihan yang sesuai dengan departemen karyawan tersebut. Tahapan pelatihan dimulai dari orientasi dan dilanjutkan dengan praktek yang dipantau secara terus menerus oleh HRD CV. New KMU, selanjutnya akan diadakan proses penilaian oleh Management Trainee (MT) terkait pertimbangan dan penerimaan karyawan perusahaan [29]. Dalam tahapan penempatan, karyawan akan diberikan penggambaran mengenai jobdesknya. Hal tersebut untuk menunjang pelaksanaan tugas yang akan diberikan perusahaan, oleh karena itu karyawan akan dipersiapkan dengan pembinaan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Aplikasi pelatihan (training) CV. New KMU diawali dengan pembekalan teori dilanjut dengan praktik yang diawasi secara langsung oleh HRD dan diakhiri dengan penilaian serta evaluasi oleh Management Trainee (MT) terkait pertimbangan dan penerimaan karyawan tersebut [30].

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penguraian mengenai analisis sistem perekrutan karyawan pada CV. New KMU dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan perekrutan melalui fase yang terstruktur. Pelaksanaan perekrutan dilakukan di kantor pusat maupun kantor cabang, dan skedul rekrutmen perusahaan dilakukan setiap enam bulan sekali. Dalam pelaksanaannya, seleksi berlangsung melalui beberapa tahapan dan metodenya, seleksi karyawan CV. New KMU dilakukan menggunakan metode seperti tes tertulis, kepribadian (psikotes), tes kecerdasan, tes minat dan bakat, serta metode seleksi wawancara (interview) dan praktik. Implementasi dalam menempatkan karyawan didasarkan terhadap kebutuhan dan urgensi perusahaan. Pelaksanaan pelatihan (training) karyawan CV. New KMU menggunakan metode pelatihan (training) dan uji coba.

Prosedur yang berlaku dalam proses perekrutan CV. New KMU didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan. Prosedur rekrutmen perusahaan ditujukan untuk memenuhi urgensi kebutuhan karyawan perusahaan dalam mengisi jabatan yang kosong. Sementara itu, prosedur dalam pemilihan karyawan didasarkan pada spesifikasi pekerjaan dengan ketentuan pelamar harus sesuai dengan semua persyaratan yang diberikan dan dinyatakan berhasil. CV. New KMU juga mempertimbangkan berbagai faktor seperti faktor kapabilitas kerja faktor usia, pengalaman karyawan, Kesehatan dan kinerja karyawan, dalam menerapkan prosedur penempatan pegawai. Pelaksanaan rekrutmen karyawan pada CV. New KMU Slawi Kota Tegal semestinya diadakan evaluasi diawali dari perencanaan batas waktu perekrutan hingga evaluasi gaji karyawan, tujuannya agar karyawan selalu memiliki loyalitas, moral serta etos kerja yang tinggi terhadap perusahaan dan juga sebagai bentuk pencegahan terjadinya turnover karyawan yang tinggi dalam perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] S. Azizah *et al.*, “Quantum Computing and AI: Impacts & Possibilities,” *ADI J. Recent Innov.*, vol. 3, no. 2, pp. 121–138, 2022.
- [2] E. S. Pramono, D. Rudianto, F. Siboro, M. P. A. Baqi, and D. Julianingsih, “Analysis Investor Index Indonesia with Capital Asset Pricing Model (CAPM),” *Aptisi Trans. Technopreneursh.*, vol. 4, no. 1, pp. 36–47, 2022.
- [3] T. Ramadhan and R. D. Destiani, “Pengetahuan Manajemen Keuangan Bisnis Terhadap Niat Mahasiswa Bisnis Digital dalam Berwirausaha,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 1, pp. 59–62, 2022.
- [4] B. Rawat, N. Mehra, A. S. Bist, M. Yusup, and Y. P. A. Sanjaya, “Quantum Computing and AI: Impacts & Possibilities,” *ADI J. Recent Innov.*, vol. 3, no. 2, pp. 202–207, 2022.
- [5] F. Agustin, F. P. Oganda, N. Lutfiani, and E. P. Harahap, “Manajemen Pembelajaran Daring Menggunakan Education Smart Courses,” *Technomedia J.*, vol. 5, no. 1, pp. 40–53, 2020.
- [6] N. Sari, W. A. Gunawan, P. K. Sari, I. Zikri, and A. Syahputra, “Analisis Algoritma Bubble Sort Secara Ascending Dan Descending Serta Implementasinya Dengan Menggunakan Bahasa Pemrograman Java,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 1, pp. 16–23, 2022.
- [7] D. Rustiana, J. D. Pratama, T. Mudabbir, and M. A. Fahmi, “Adoption Computerized Certificate Transparency And Confidentiality,” *Int. J. Cyber IT Serv. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [8] L. A. Faza, P. M. Agustini, S. Maesaroh, A. C. Purnomo, and E. A. Nabila, “Motives For Purchase of Skin Care Product Users (Phenomenology Study on Women in DKI Jakarta),” *ADI J. Recent Innov.*, vol. 3, no. 2, pp. 139–152, 2022.
- [9] D. Apriani, T. Ramadhan, and E. Astriyani, “Kerja Lapangan Berbasis Website Untuk Sistem Informasi Manajemen Praktek (Studi Sistem Informasi Program Studi Kasus Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) Universitas Raharja,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 1, pp. 24–29, 2022.
- [10] E. Retnaningtyas, E. Kartikawati, and D. Nilawati, “Peran UPAYA PENINGKATAN PENGETAHUAN IBU HAMIL MELALUI EDUKASI MENGENAI KEBUTUHAN NUTRISI IBU HAMIL,” *ADI Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 2, pp. 19–24, 2022.
- [11] U. Rahardja, “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dengan Sistem Pengembangan Fundamental Agile,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 1, pp. 63–68, 2022.
- [12] D. Rifai, S. Fitri, and I. N. Ramadhan, “Perkembangan Ekonomi Digital Mengenai Perilaku Pengguna Media Sosial Dalam Melakukan Transaksi,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 3, no. 1, pp. 49–52, 2022.
- [13] D. Apriliasari and B. A. P. Seno, “Inovasi Pemanfaatan Blockchain dalam Meningkatkan Keamanan Kekayaan Intelektual Pendidikan,” *J. MENTARI Manajemen, Pendidik. dan Teknol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 68–76, 2022.
- [14] U. Rahardja, “Skema Catatan Kesehatan menggunakan Teknologi Blockchain dalam Pendidikan,” *J. MENTARI Manajemen, Pendidik. dan Teknol. Inf.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–37, 2022.
- [15] A. G. Prawiyogi, A. S. Anwar, M. Yusup, N. Lutfiani, and T. Ramadhan, “Pengembangan Program Studi Bisnis digital bagi pengusaha dengan perangkat lunak lean,” *ADI Bisnis Digit. Interdisiplin J.*, vol. 2, no. 2, pp. 52–59, 2021.
- [16] M. Saraswati, N. Lutfiani, and T. Ramadhan, “Kolaborasi Integrasi Inkubator Bersama Perguruan Tinggi Sebagai Bentuk Pengabdian Terhadap Masyarakat Dalam Perkembangan Iptek,” *ADI Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 1, no. 2, pp. 23–31, 2021.
- [17] T. Ramadhan, Q. Aini, S. Santoso, A. Badrianto, and R. Supriati, “Analysis of the potential context of

- Blockchain on the usability of Gamification with Game-Based Learning,” *Int. J. Cyber IT Serv. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 84–100, 2021.
- [18] T. C. Husnadi, T. Marianti, and T. Ramadhan, “Determination of shareholders’ welfare with financing quality as a moderating variable,” *APTISI Trans. Manag.*, vol. 6, no. 2, pp. 191–208, 2022.
- [19] U. Rahardja, Q. Aini, F. P. Oganda, and V. T. Devana, “Secure Framework Based on Blockchain for E-Learning During COVID-19,” in *2021 9th International Conference on Cyber and IT Service Management (CITSM)*, 2021, pp. 1–7.
- [20] B. Mardisentosa, U. Rahardja, K. Zelina, F. P. Oganda, and M. Hardini, “Sustainable Learning Micro-Credential using Blockchain for Student Achievement Records,” in *2021 Sixth International Conference on Informatics and Computing (ICIC)*, 2021, pp. 1–6.
- [21] U. Rahardja, A. S. Bist, M. Hardini, Q. Aini, and E. P. Harahap, “Authentication of Covid-19 Patient Certification with Blockchain Protocol.”
- [22] Q. Aini, M. Budiarto, P. O. Hadi Putra, A. Khoirunisa, N. P. L. Santoso, and U. Rahardja, “Gamified education practice: Designing with e-commerce and ilearning concept,” *Int. J. Psychosoc. Rehabil.*, vol. 24, no. 7, 2020, doi: 10.37200/IJPR/V24I7/PR270799.
- [23] Q. Aini, I. Handayani, and F. H. N. Lestari, “Utilization Of Scientific Publication Media To Improve The Quality Of Scientific Work,” *Aptisi Trans. Manag.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [24] G. Maulani, E. W. Musu, Y. J. W. Soetikno, and S. Aisa, “Education Management using Blockchain as Future Application Innovation,” *IAIC Trans. Sustain. Digit. Innov.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–65, 2021.
- [25] T. Ayuninggati, E. P. Harahap, and R. Junior, “Supply Chain Management, Certificate Management at the Transportation Layer Security in Charge of Security,” *Blockchain Front. Technol.*, vol. 1, no. 01, pp. 1–12, 2021.
- [26] R. Salam, H. Nusantoro, T. Ayuninggati, V. T. Devana, and A. P. Candra, “Peran Serta Dalam Melaksanakan Pembagian Makanan di Wilayah Bsd City,” *ADI Pengabd. Kpd. Masy.*, vol. 2, no. 1, pp. 62–66, 2021.
- [27] E. A. Nabila, S. Santoso, Y. Muhtadi, and B. Tjahjono, “Artificial Intelligence Robots And Revolutionizing Society In Terms Of Technology, Innovation, Work And Power,” *IAIC Trans. Sustain. Digit. Innov.*, vol. 3, no. 1, pp. 46–52, 2021.
- [28] T. Nurhaeni, L. Nirmalasari, A. Faturahman, and S. Avionita, “Transformation Framework Design on Digital Copyright Entities Using Blockchain Technology,” *Blockchain Front. Technol.*, vol. 1, no. 01, pp. 35–43, 2021.
- [29] P. Rashi, A. S. Bist, A. Asmawati, M. Budiarto, and W. Y. Prihastiwi, “Influence Of Post Covid Change In Consumer Behaviour Of Millennials On Advertising Techniques And Practices,” *Aptisi Trans. Technopreneursh.*, vol. 3, no. 2, pp. 85–92, 2021.
- [30] P. Hendriyati, F. Agustin, U. Rahardja, and T. Ramadhan, “Management Information Systems on Integrated Student and Lecturer Data,” *APTISI Trans. Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–9, 2022.