

***BEST PRACTICES* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA HUMANIS
DI KAMPUNG INGGRIS JOGJA**



**Oleh: Agil Amirus Sholichin
NIM: 22204091022**

TESIS

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1235/Un.02/DT/PP.00.9/05/2024

Tugas Akhir dengan judul : *BEST PRACTICE* MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA HUMANIS DI KAMPUNG INGGRIS JOGJA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AGIL AMIRUS SHOLICHIN, S.Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 22204091022
Telah diujikan pada : Kamis, 30 Mei 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Nur Saidah, S. Ag., M. Ag
SIGNED

Valid ID: 665e001a1f47f



Penguji I
Dr. Rohmatun Lukluk Isnaini, S.Pd.I., M.Pd.I.
SIGNED

Valid ID: 665fd76f44237



Penguji II
Dr. Shaleh, S.Ag, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6660039ac3406



Yogyakarta, 30 Mei 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66601016e6de9

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agil Amirus Sholichin
Nim : 22204091022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 22 Mei 2024

Saya yang menyatakan,



Agil Amirus Sholichin

NIM: 22204091022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agil Amirus Sholichin
Nim : 22204091022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 22 Mei 2024

Saya yang menyatakan,



Agil Amirus Sholichin

NIM: 22204091022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

**BEST PRACTICE MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA HUMANIS
DI KAMPUNG INGGRIS JOGJA**

Yang ditulis oleh :

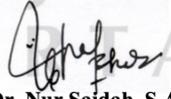
Nama : Agil Amirus Sholichin
NIM : 22204091022
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Studi Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan (M. Pd).

Wassalamu'alaikum wr. wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2024
Pembimbing


Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag.

ABSTRAK

Agil Amirus Sholichin, 2024. *Best Practice* Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Lingkungan Kerja Humanis di Kampung Inggris Jogja. Tesis Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Pembimbing: Dr. Nur Saidah, S.Ag., M. Ag.

Mengacu kepada hasil survei dataindonesia.id seperti dikutip oleh Pardede, sebanyak 31% tenaga kerja memutuskan untuk berpindah karena faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga sering kali membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja. Oleh karena itu, sangat penting membentuk lingkungan kerja yang baik untuk kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana *best practice* manajemen sumber daya manusia di Kampung Inggris Jogja. Terdapat tiga pertanyaan yang dikaji dalam penelitian ini. (1) Bagaimana *best practices* manajemen sumber daya manusia di Kampung Inggris Jogja dalam membentuk lingkungan kerja humanis? (2) Bagaimana dampak *best practice* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis? Dalam penelitian ini, terdapat dua kategori sumber data yang digunakan yakni sumber data primer dan sekunder. Sumber primer terdiri dari jajaran manajemen dan tutor di Kampung Inggris Jogja, yang meliputi pimpinan lembaga, manajer akademik, manajemen operasional, *assisstant manager* serta sumber lain yang terlibat dengan Kampung Inggris Jogja. Sedangkan sumber sekunder merujuk pada artikel-jurnal, buku-buku, disertasi, tesis dan laman sumber lainnya yang relevan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada total 8 orang dengan rinciang satu CEO, 2 manajer operasional, satu manajer akademik, dan 4 tutor.

Best practice MSDM di Kampung Inggris Jogja diimplementasikan dalam empat hal. *Pertama*, rekrutmen dan seleksi. pada bagian ini dijelaskan bahwa proses rekrutmen di Kampung Inggris Joga dilakukan dengan humanis dan selektif yang bertujuan untuk menemukan kandidat yang tidak hanya cocok secara teknis untuk posisi tertentu tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. *Kedua*, orientasi tenaga kerja. Pada bagian ini ditemukan bahwa bahwa proses orientasi di Kampung Inggris Jogja memiliki siklus yang bertahap. Setelah calon tenaga kerja lolos dari proses rekrutmen, berikutnya akan dilakukan proses seleksi yang didalamnya ada *interview*, *training* bagi admin dan staff, dan *micro-teaching* bagi tenaga pengajar. *Ketiga*, proses penilaian dan umpan balik melalui komunikasi yang terbuka. Pada tahap ini diketahui bahwa dalam merekatkan dan mendekatkan

hubungan emosional, Kampung Inggris Jogja memiliki sesi sharing session yang dilakukan setiap hari. *Keempat*, retensi karyawan melalui gaji yang tinggi. Pada bagian ini ditemukan bahwa gaji yang tinggi yang diberikan pihak Kampung Inggris Jogja berbanding lurus dengan kontribusi dan produktivitas karyawan.

Pada sisi lain, manajemen membentuk pola komunikasi dan membangun nilai-nilai kekeluargaan melalui kegiatan-kegiatan santai yang dirutinkan setiap hari. *Best practice* manajemen sumber daya manusia ternyata berdampak terhadap terbentuknya lingkungan kerja yang lebih produktif. Kegiatan rutin seperti *coffee break* ternyata mampu merekatkan dan mendekatkan hubungan emosional setiap anggota. Hubungan emosional yang telah terbentuk di antara setiap anggota pada akhirnya mendorong komunikasi yang terbuka bagi semua elemen organisasi di Kampung Inggris Jogja. Lingkungan kerja humanis yang ada di Kampung Inggris Jogja terbentuk melalui empat kesesuaian yang menghubungkan antara karakter individu dan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Best Practice*, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Humanis.



ABSTRACT

Agil Amirus Sholichin, 2024. Best Practice of Human Resource Management in Forming a Humanist Work Environment in Kampung Inggris Jogja. Thesis of Master of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training Sciences, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Supervisor: Dr. Nur Saidah, S.Ag., M. Ag.

Referring to the results of the dataindonesia.id survey as quoted by Pardede, as many as 31% of the workforce decided to move because of work environment factors. A less supportive work environment has a negative impact on employee comfort at work so that it often makes employees not feel at home in the workplace. Therefore, it is very important to establish a good working environment for employee welfare and organizational productivity.

This research uses a type of field research with a qualitative descriptive approach. This research is conducted to find out how the best practice of human resource management in Kampung Inggris Jogja. There are three questions studied in this research. (1) How are the best practices of human resource management in Kampung Inggris Jogja in creating a humanist work environment? (2) How is the impact of human resource management best practices in the humanistic work environment. In this research, there are two categories of data sources used, namely primary and secondary data sources. Primary sources consist of the management and tutors at Kampung Inggris Jogja, which include the head of the institution, academic manager, operational management, assistant manager and other sources involved with Kampung Inggris Jogja. Meanwhile, secondary sources refer to articles, books, dissertations, theses and other relevant source pages. In this study, data are collected through interviews, observation, and documentation. Interviews are conducted to a total of 8 people with details of one CEO, 2 operational managers, one academic manager, and 4 tutors.

Best practices of human resource management in Kampung Inggris Jogja are implemented in four ways. First, recruitment and selection. In this section, it is explained that the recruitment process in Kampung Inggris Jogja is carried out humanistically and selectively, aiming to find candidates who are not only technically suitable for certain positions but also aligned with the values and culture of the organization. Second, workforce orientation. In this section, it is found that the orientation process at English Village Jogja has a gradual cycle. After the prospective workforce passes the recruitment process, the next selection process will be carried out which includes interviews, training for admin and staff, and micro-teaching for teaching staff. Third, the assessment and feedback process through open communication. At this stage, it is known that in gluing and bringing emotional relationships closer, Kampung Inggris Jogja has a sharing session that is

held every day. Fourth, employee retention through high salaries. In this section, it is found that the high salary given by Kampung Inggris Jogja is directly proportional to the contribution and productivity of employees.

On the other hand, management shapes communication patterns and builds family values through casual activities that are routinized every day. Best practice of human resource management has an impact on the formation of a more productive work environment. Routine activities such as coffee breaks are able to bond and bring closer the emotional relationships of each member. The emotional connection that has been formed between each member ultimately encourages open communication for all elements of the organization in Kampung Inggris Jogja. The humanist work environment in Kampung Inggris Jogja is formed through four conformities that connect individual characters and organizational culture.

Keywords: Best Practice, Human Resource Management, Humanist Work Environment.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, hanya kepada Allah SWT peneliti sandarkan dan pasrahkan atas seluruh *ikhtiar* hingga tesis ini tersaji di hadapan pembaca. Salawat dan salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang seluruh hidupnya penuh dengan suri tauladan dan pembawa pesan kasih bagi umat manusia. Tesis ini mengkaji tentang *best practice* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis. Mengapa *best practice* manajemen sumber daya manusia begitu penting sehingga menjadi kajian dalam tesis ini? Salah satu jawabannya adalah karena lingkungan kerja yang humanis menjadi tempat yang nyaman bagi para tenaga kerja. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci dalam mewujudkannya.

Tentu saja, tesis ini bukan “obat mujarab” untuk menyembuhkan berbagai penyakit yang ada dalam lembaga. Tesis ini hanya disiapkan sebagai salah satu “sudut pandang” dari sekian sudut pandang yang lain. Dalam penyusunan tesis ini, tentu tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik berupa dukungan moral maupun material. Oleh karena itu, dengan segenap penghargaan dari lubuk hati terdalam, izinkan peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada beberapa pihak:

1. Prof. Dr. H. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Dr. H. Karwadi, M.Ag., selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memfasilitasi iklim riset yang menantang, menggairahkan, dan menyenangkan.
4. Dr. Nur Saidah, S.Ag., M.Ag., selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus pembimbing tesis peneliti. Beliau telah banyak memberikan arahan, masukan, serta bimbingan kepada peneliti selama menempuh pendidikan pada Program Magister Manajemen Pendidikan Islam ini. Di tengah kesibukannya yang padat, beliau telah banyak meluangkan waktu dan pemikirannya untuk menunjukkan jalan ke arah penulisan karya yang baik, berkelas, dan berkualitas.
5. Terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua dan keluarga besar.
6. Kepada teman-teman di Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus MMPI kelas A yang telah berbagi suka dan duka selama penulis menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Penghargaan dan apresiasi yang tulus perlu peneliti sampaikan kepada teman-teman dekat khususnya saudara Muh. Nur Islam Nurdin yang telah membantu peneliti dalam memberikan sumbangsih pemikiran sekaligus menjadi teman diskusi terhadap analisis permasalahan yang dikaji.
8. Kepada teman-teman seperjuangan yang lain yang bersedia membantu peneliti untuk merampungkan tesis ini.

Atas segala kekurangan dan kedangkalan dalam tesis ini sudah seharusnya menjadi pelajaran dan motivasi bagi peneliti untuk melahirkan karya yang jauh

lebih baik. Pada akhirnya, semoga tesis ini menjadi “*intellectual endeavor*” yang akan terus memicu gairah pengkajian dan penelitian demi kepentingan perkembangan ilmu pengetahuan. Semoga segala niat dan upaya kebaikan kita selalu berada dalam rida dan lindungan-Nya. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullohi Wabarakatuh

Yogyakarta, 22 Mei 2024
Peneliti,



Agil Amirus Sholichin
Nim: 22204091022



MOTTO

“Idealnya, lingkungan kerja harus dianggap seperti sebuah keluarga. Kedekatan emosional antar sesama di dalamnya akan melahirkan komunikasi yang lebih sehat dan kenyamanan dalam bekerja.”¹



¹ Mr. Abdul Hamid – CEO Kampung Inggris Jogja

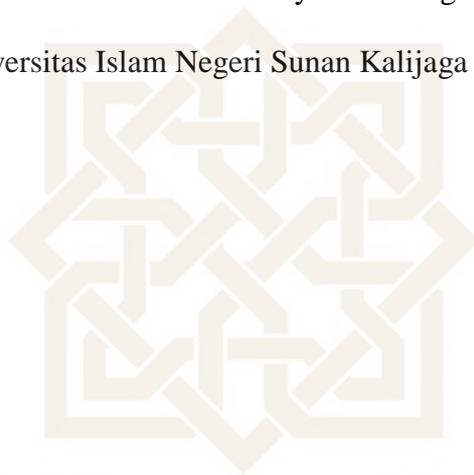
PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan kepada Almamater Tercinta

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan 0543b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Arab	Nama	Latin	Keterangan
ا	alif	tidak dilam- bangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	ša'	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wawu	W	We
ه	ha'	H	H
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعقدين	Ditulis	Muta'auqqidin
عدة	Ditulis	'iddah

C. Ta' Marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة	ditulis	Hibah
جزية	ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti kata shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya). Bila diikuti oleh kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan "h".

كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-auliyā'
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, dammah, ditulis dengan tanda t.

زكاة الفطرة	ditulis	Zakat al-fitri
-------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	ḍammah	U	U

E. Vokal Panjang

fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	Jāhiliyyah
fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
يسعى	Ditulis	yas'ā
kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
كريم	Ditulis	Karīm
ḍammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	furūḍ

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	Bainakum
fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	Qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

لئن شكرتم

Ditulis

la'insyakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qamariyyah

القران

Ditulis

al-Qur'ān

القياس

Ditulis

al-qiyās

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf 1 (*el*) nya.

السماء

Ditulis

as-samā'

الشمس

Ditulis

asy-syams

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض

Ditulis

Żawī al-furūd

أهل السنة

Ditulis

Ahl as-sunnah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
MOTTO	xiii
PERSEMBAHAN	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xv
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan.....	7
D. Penelitian yang Relevan.....	7
E. Landasan Teori.....	18
F. Metode Penelitian.....	24
G. Sistematika Pembahasan.....	31
BAB II KAJIAN TEORI TERKAIT <i>BEST PRACTICE</i>, MSDM, DAN LINGKUNGAN KERJA HUMANIS	33
A. Diskursus Best Practice: Definisi dan Histori.....	33
B. Diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia.....	38
C. Lingkungan Kerja Humanis.....	62
BAB III POTRET KELEMBAGAAN KAMPUNG INGGRIS JOGJA...	65
A. Profil Kampung Inggris Jogja.....	65
B. Selayang Pandang Kampung Inggris Jogja.....	66
C. Visi, Misi, dan Tujuan.....	67
D. Sasaran.....	68
E. Program.....	68
F. Fasilitas.....	70
G. Struktur Kepengurusan Kampung Inggris Jogja.....	71
BAB IV IMPLEMENTASI DAN DAMPAK <i>BEST PRACTICE</i> MSDM DALAM MEMBENTUK LINGKUNGAN KERJA HUMANIS DI KAMPUNG INGGRIS JOGJA	73
A. <i>Best Practice</i> MSDM di Kampung Inggris Jogja dalam Membentuk Lingkungan Kerja Humanis.....	73

B. Dampak <i>Best Practice</i> MSDM dalam Membentuk Lingkungan Kerja Humanis di Kampung Inggris Jogja.....	85
BAB V PENUTUP	95
A. Kesimpulan	95
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	111
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	133



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Struktur Kepengurusan di Kampung Inggris Jogja.....	71
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.5 Alur Kerja Teori Person-Environment Fit	24
Gambar 1.2 Analisis Data Miles, Huberman, dan Saldana	28
Gambar 2.1 Pola Penerapan <i>Best Practice</i>	35
Gambar 2.2 Ruang Lingkup Kajian MSDM	38
Gambar 2.3 Konsep Seleksi menurut Malayu S.P. Hasibuan	53
Gambar 3.1 Denah Lokasi Kampung Inggris Jogja	65
Gambar 3.2 Program, Periode, dan Waktu Pelaksanaan	69
Gambar 3.3 Pelaksanaan Program Ekstra	69
Gambar 3.4 Asrama di Kampung Inggris Jogja	70
Gambar 4.1 Proses Interview Karyawan via Zoom	76
Gambar 4.2 Suasana Kedekatan di Lingkungan Kerja	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Dokumentasi Penelitian.....	112
Lampiran 2: Pedoman Wawancara Penelitian	116
Lampiran 3: Hasil Wawancara.....	118
Lampiran 4: Berita Acara Seminar Proposal	129
Lampiran 5: Hasil Penilaian Baca Tulis al-Qur'an (BTQ)	131
Lampiran 6: Kartu Bimbingan Tesis.....	132
Daftar Riwayat Hidup	133



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Acapkali, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang kurang tepat dalam membentuk lingkungan kerja melahirkan berbagai permasalahan seperti *turnover* karyawan.² Mengacu kepada hasil survei dataindonesia.id seperti dikutip oleh Pardede, sebanyak 31% tenaga kerja memutuskan untuk berpindah karena faktor lingkungan kerja.³ Lingkungan kerja yang kurang mendukung berdampak buruk bagi kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga sering kali membuat karyawan tidak betah berada ditempat kerja.⁴ Oleh karena itu, sangat penting membentuk lingkungan kerja yang baik untuk kesejahteraan karyawan dan produktivitas organisasi.

Sementara itu, di Kampung Inggris Jogja, praktik terbaik (selanjutnya diistilahkan dengan *best practice*) MSDM memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan *best practice* MSDM yang telah diterapkan sehingga eksistensi Kampung Inggris Jogja tidak kalah

² *Turnover* merupakan masalah klasik pada pengelolaan SDM yang selalu dihadapi perusahaan. Ristia Pawesti dan Rinandita Wikansari, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia," *Jurnal Ecopsy* 3, no. 2 (2016).

³ Merangkum dari hasil survei yang dilakukan dengan 2.203 responden Indonesia pada Mei 2023, sebanyak 19% menyatakan bahwa mereka ingin pergi karena tidak merasakan *work-life balance* atau budaya perusahaan. sekitar 8% karyawan merasa tempat kerja mereka kurang fleksibel. 4% responden juga memberikan alasan bahwa mereka tidak cocok dengan etika dan nilai budaya yang diterapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Kristian Oka Pardede dkk., "Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi: Tinjauan Sistematis," dalam *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, vol. 7, 519–37, diakses 2 Juni 2024.

⁴ Arifin Rasyid, Kesi Widjajanti, dan Djoko Santoso, "Determinan Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Semarang," *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 17, no. 2 (2022), hlm. 372–97.

dengan Kampung Inggris Pare.⁵ Salah satu bentuk *best practice* MSDM-nya adalah rasa kekeluargaan antar sesama tenaga kerja yang tercermin dari kedekatan antar sesama tenaga kerja.⁶ Selain itu, komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan humanis.⁷

Pada dasarnya, MSDM yang efektif menjadi fondasi penting bagi keberlangsungan suatu lembaga.⁸ Menurut Muryani, MSDM merupakan salah satu bidang ilmu manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam sebuah organisasi.⁹ Dalam konteks lembaga pendidikan, MSDM merupakan salah satu komponen utama yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan.¹⁰ Gary Dessler menitikberatkan beberapa tugas penting dalam proses manajemen seperti merencanakan (*planning*),

⁵ Secara istilah, Kampung Inggris Jogja berbeda dengan Kampung Inggris Pare. Kampung Inggris Jogja merupakan satu lembaga kursus bahasa Inggris yang berdiri sendiri, sedangkan Kampung Inggris Pare merupakan sebuah kampung di Tulungrejo Pare yang diisi oleh beberapa lembaga kursus yang berbeda. Chaidir Malik dkk., "EFL teachers' strategies in teaching english at Kampung Inggris Pare, Kediri, Indonesia," *Asian EFL Journal* 27, no. 3.1 (2020); Widya Rizky Pratiwi, Haryanto Atmowardoyo, dan Kisman Salija, "The Need Analysis of Participation in an English Immersion Village at" Kampung Inggris Pare", *International Journal of Language Education* 4, no. 1 (2020); Muhamad Mukhroji, "Kajian Pragmatik Interaksi Verbal Pembelajar Bahasa Inggris di Luar Kelas di Lembaga Pendidikan Non-Formal Kampung Inggris Kediri" (PhD Thesis, UNS (Sebelas Maret University), 2020).

⁶ Berdasarkan observasi awal peneliti, rasa kekeluargaan di Kampung Inggris Jogja tercermin dari kedekatan emosional dan tidak adanya *gap* antar tenaga kerja.

⁷ Lingkungan kerja humanis yang dimaksudkan di sini ialah lingkungan kerja yang positif yang salah satu aspek didalamnya meliputi keterbukaan dalam berkomunikasi dan hubungan yang baik antar tenaga kerja. Anthony Grant, Sean O'Connor, dan Ingrid Studholme, "Towards a Positive Psychology of Buildings and Workplace Community: the Positive Built Workplace Environment," *International Journal of Applied Positive Psychology* 4 (1 September 2019).

⁸ John Suprihanto dan Lana Prihanti Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UGM PRESS, 2021).

⁹ Endang Muryani dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Malang: UNISMA PRESS, 2022), hlm. 12.

¹⁰ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3, No. 1 (2018).

mengorganisasi (*organizing*), staf (*staffing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*).¹¹

Para peneliti sebelumnya sudah banyak yang menulis tentang *best practices* dalam konteks MSDM. Albrecht menawarkan pedoman yang jelas kepada organisasi tentang bagaimana praktik MSDM—seleksi, sosialisasi, manajemen kinerja, dan pelatihan—dapat digunakan untuk memfasilitasi dan meningkatkan keterlibatan karyawan dan menghasilkan hasil positif yang membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif.¹² Selain itu, beberapa peneliti lain menawarkan *Green Human Resource Management* (GHRM) yang berfokus pada wawasan baru mengenai transformasi bentuk dan sarana manajemen, ketenagakerjaan, dan pengorganisasian.¹³

Dalam konteks pendidikan, penelitian Aboramadan memaparkan bahwa MSDM memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pertumbuhan karir, menetapkan sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang adil, memberikan peluang kerja yang terjamin, dan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan di tingkat universitas.¹⁴ Penelitian yang sejenisnya juga dilakukan oleh Runhaar yang mengeksplorasi bagaimana praktik MSDM dapat

¹¹ Gary Dessler, *Fundamentals of human resource management*, (Boston: Pearson, 2020).

¹² Simon L. Albrecht dkk., “Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage: An Integrated Approach,” *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 2, No. 1 (2015).

¹³ Shuang Ren, Guiyao Tang, dan Susan E. Jackson, “Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Directions,” *Asia Pacific Journal of Management* 35, no. 3 (September 2018), hlm. 769–803; Faheem Gul Gilal dkk., “Promoting Environmental Performance through Green Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: A Moderated Mediation Model,” *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 26, No. 6 (November 2019).

¹⁴ Mohammed Aboramadan dkk., “Human Resources Management Practices and Organizational Commitment in Higher Education: The Mediating Role of Work Engagement,” *International Journal of Educational Management* 34, No. 1 (2020).

memberikan hasil positif bagi guru dan, pada akhirnya, memberikan hasil positif bagi siswa.¹⁵ Dari beberapa penelitian sebelumnya, kajian terkait MSDM menempatkan motivasi dan kepuasan kerja menjadi kunci keberhasilan dari praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam MSDM.¹⁶

Mengacu kepada literatur terdahulu, peneliti menemukan bahwa *best practices* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis mendapatkan kurangnya perhatian dari kalangan peneliti pendidikan. Kecenderungan penelitian sebelumnya dalam pembahasan terkait MSDM dan lingkungan kerja setidaknya dapat dipetakan ke dalam beberapa poin berikut. *Pertama*, studi yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas manajemen sumber daya manusia di dalamnya. Temuan studi ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman memiliki implikasi besar terhadap pengembangan SDM di dalamnya yang nantinya berpengaruh terhadap kualitas suatu lembaga.¹⁷ *Kedua*, studi yang membahas terkait, stress

¹⁵ Piety Runhaar, "How Can Schools and Teachers Benefit from Human Resources Management? Conceptualising HRM from Content and Process Perspectives," *Journal of Educational Management Administration & Leadership* 45, no. 4 (Juli 2017).

¹⁶ Maartje Paais dan Jozef R. Pattiruhu, "Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, No. 8 (2020); Raimonda Alonderiene dan Modesta Majauskaite, "Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions," *International Journal of Educational Management* 30, No. 1 (2016).

¹⁷ Nova Astia Ningsih dan Lili Khaerunnisa, "Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022), hlm. 550–60; Bob Alexandro Hutagalung, "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022), hlm. 201–10; Dadang Suparman dan M. M. S Pd I, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia," *Ekonomedia* 9, no. 02 (2020), hlm. 21–36; Yohanes B. Windo Thalibana, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 4 (2022), hlm. 01–09.

kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dimana beberapa hal tersebut berdampak pada SDM di dalam suatu lembaga.¹⁸ *Ketiga*, studi yang berfokus terhadap pengaruh kepemimpinan dalam pembentukan lingkungan kerja.¹⁹

Studi yang dipaparkan sebelumnya belum ada yang mengkaji terkait MSDM sebagai faktor utama dalam membentuk lingkungan kerja humanis. Dengan demikian, analisis terhadap *best practices* MSDM dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja penting dilakukan. Rasa kekeluargaan dan kedekatan emosional yang terbentuk di lingkungan kerja Kampung Inggris Jogja menjadi fenomena yang penting untuk dikaji mengingat sistem MSDM pada umumnya tidak memasukkan aspek tersebut dalam lingkungan kerja dan memungkinkan *best practice* MSDM di Kampung Inggris Jogja memiliki tawaran MSDM baru.²⁰

¹⁸ Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani, "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang," *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 25, no. 45 (2019); Yuliyah Ahmad, Bernhard Tewel, dan Rita N. Taroreh, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019); Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Arfi Hafiz Mudrika, dan Andre Syahputra Tarigan, "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera," *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 2, no. 03 (2021), hlm. 353–65.

¹⁹ Amin Wahyudi dan Jarot Suryono, "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 1 (2006): 1–14; Ahmad Shobirin dan Alkadri K. Siharis, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 5 (2022), hlm. 235–46; Sinta Sundari Heriyanti dan Rahma Putri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang," *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021), hlm. 915–25.

²⁰ Siti Annisa Wahdiniawati dkk., "Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan," *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 1 (2024), hlm. 728–38; Nanang Basuki, "Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan," *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023), hlm. 182–92; Austin Alexander Parhusip, "Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama," *Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2019).

Merespon beberapa kajian terkait praktik MSDM yang sudah ada, penelitian ini mencoba untuk mengisi kekosongan literatur yang belum disentuh sebelumnya. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana *best practice* manajemen sumber daya manusia di Kampung Inggris Jogja dalam membentuk lingkungan kerja yang humanis. Penelitian ini berangkat dari dua argumen dasar. *Pertama*, MSDM di Kampung Inggris Jogja berhasil diterima dan menguatkan eksistensi KIJ sebagai lembaga kursus bahasa Inggris yang mampu bersaing dengan Kampung Inggris Pare. *Kedua*, dengan berlandaskan rasa kekeluargaan (*sense of family*), *best practice* MSDM di KIJ berhasil membentuk lingkungan kerja yang humanis dimana hal ini berdampak pada produktivitas tenaga kerja dalam meningkatkan mutu lembaga.

Berangkat dari dua argumen tersebut, penelitian ini berasumsi bahwa lingkungan kerja humanis yang ada di Kampung Inggris Jogja tentunya didasarkan pada kebijakan pimpinan lembaga melalui MSDM. Untuk mengkaji argumen lebih mendalam, penelitian ini menggunakan teori *person-environment fit* sebagai pisau analisis. Dengan mengacu kepada teori *person-environment fit*, *best practice* MSDM di Kampung Inggris Jogja dieksplorasi untuk mencapai tujuan penelitian secara komprehensif.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, setidaknya terdapat dua rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

1. Bagaimana *best practice* MSDM dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja?

2. Bagaimana dampak *best practice* MSDM dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap *best practices* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja. Adapun kegunaan penelitian ini yaitu mengacu kepada dua aspek. Aspek pertama ialah kegunaan teoritis dimana penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dengan sumbangan pemikiran tentang manajemen sumber daya manusia agar dapat menunjang penelitian kontemporer dan dapat dijadikan sumber referensi dalam menghadapi problematika yang sama khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Aspek kedua ialah kegunaan praktis dimana bagi Kampung Inggris Jogja sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi positif bagi para tenaga kerja dalam menguatkan lingkungan kerja yang humanis. Sementara bagi peneliti sendiri, penelitian ini diharapkan dapat menjadi jejak kajian yang mendasari pembentukan MSDM yang ideal saat sudah menjadi praktisi pendidikan di kemudian hari.

D. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan penelusuran dari beberapa literatur yang telah peneliti lakukan, ada beberapa penelitian terdahulu yang terkait dan memiliki relevansi dengan masalah penelitian yang berhasil peneliti temukan dan himpun, diantaranya sebagai berikut.

1. *Best Practice* di Lembaga Pendidikan

Pertama, penelitian dari Yohannes dkk., dengan judul “Implementasi Kecerdasan Majemuk di Sekolah Dasar: Rekonstruksi Praktik Baik Guru dalam Membangun Potensi Siswa secara Inklusif”. Penelitian ini bertujuan untuk merekonstruksi implementasi pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk (*multiple intelligences*) mulai dari cara guru dalam mengidentifikasi kecerdasan majemuk siswa, menggunakannya untuk mendesain pembelajaran, serta cara evaluasi pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik guru dalam merancang pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk masih terbatas pada beberapa kecerdasan saja, seperti kecerdasan linguistik dan matematis-logika karena berbagai kendala dan keterbatasan. Namun demikian, bila dirangkum dari keseluruhan temuan yang memadukan praktik-praktik baik yang dilakukan guru pada kelas-kelas di sekolah yang diteliti, dapat disusun implementasi pembelajaran berbasis kecerdasan majemuk yang utuh sebagai preferensi bagi para guru untuk memilih praktik yang sesuai.²¹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah kajian terhadap *best practice*. Sedangkan perbedaannya adalah terkait konteks lembaga pendidikan dan subjek yang diteliti.

Kedua, penelitian dari Rudi Susilana dkk dengan judul “Pembinaan Pengembangan Kurikulum Merdeka Berbasis *Best Practices* Program

²¹ Yohannes Kurniawan Barus, Aan Fardani Ubaidillah, dan Slamet Arifin, “Implementasi Kecerdasan Majemuk di Sekolah Dasar: Rekonstruksi Praktik Baik Guru dalam Membangun Potensi Siswa secara Inklusif,” *Elementary School: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran ke-SD-an* 10, No. 2 (2023).

Sekolah Penggerak”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kurikulum merdeka dalam diimplementasikan pada program sekolah penggerak. Dari hasil analisis terhadap dokumen kurikulum yang tersedia serta hasil observasi dapat dilihat bahwa setiap sekolah diberikan pilihan untuk mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Pada program Sekolah Penggerak, sekolah diberikan kesempatan untuk mengimplementasikan Kurikulum Merdeka secara keseluruhan atau Sebagian, tergantung dari kesiapan sekolah masing-masing.²² Penelitian ini memiliki kesamaan terkait kajian tentang *best practice* namun memiliki perbedaan dalam segi manajemen yang dikaji. Penelitian dari Rudi mengkaji terkait manajemen kurikulum, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait manajemen sumber daya manusia.

Ketiga, artikel dari Sri Isnani dengan judul “Implementasi Program Polisi Sekolah sebagai *Best Practice* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi, capaian, kendala, dan solusi dari program Polisi Sekolah demi peningkatan kedisiplinan siswa di SMP Negeri 02 Arjasa Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa perubahan positif yang dirasakan setelah implementasi program Polisi Sekolah.²³ Persamaan penelitian ini

²² Rudi Susilana dkk., “Pembinaan Pengembangan Kurikulum Merdeka Berbasis *Best Practices* Program Sekolah Penggerak,” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 29, No. 1 (2023).

²³ Sri Isnani, “Implementasi Program Polisi Sekolah sebagai *Best Practice* untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa,” *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik* 4, no. 1 (2019), hlm. 33–42.

dengan penelitian sebelumnya ialah kajian terhadap *best practice*. Sedangkan perbedaannya adalah terkait subjek yang diteliti.

Keempat, penelitian dari Odi Sukma dan Enung Hasanah dengan judul “*Best Practice* Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Nilai Akreditasi di SMPN 5 Airgegas Bangka Belitung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui praktik terbaik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan akreditasi SMP Negeri 5 Airgegas. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Dalam meningkatkan akreditasi sekolah, kepala sekolah harus mempunyai rencana atau program yang harus dilaksanakan oleh semua guru sesuai tugas dan tanggung jawabnya; 2) Akreditasi sekolah dapat ditingkatkan jika ada pemberdayaan guru, tenaga administrasi, dan siswa, penguasaan kepala sekolah terhadap tugas masing-masing guru, tenaga administrasi, dan siswa, serta evaluasi program yang maksimal; 3) Program wajib diumumkan atau disosialisasikan agar didukung dan dilaksanakan oleh guru, tenaga administrasi, dan siswa sesuai dengan tanggung jawabnya; 4) komitmen guru dan siswa, sarana prasarana menjadi faktor pendukung tercapainya peningkatan akreditasi sekolah dan faktor penghambat peningkatan akreditasi sekolah adalah kurangnya fungsi dan peran.²⁴ Penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal *best practice* manajemen sumber daya manusia dan perbedaan dalam hal tempat penelitian yaitu antara lembaga formal dan nonformal.

²⁴ Odi Sukma dan Enung Hasanah, “*Best Practice* Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Nilai Akreditasi di SMPN 5 Airgegas Bangka Belitung,” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2021), hlm. 147–58.

Kelima, artikel dari Retno Miasih dan Enung Hasanah dengan judul “*Best Practice* Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Belajar Jarak Jauh yang Kondusif”. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Muhammadiyah 2 Blawong dalam menciptakan iklim belajar yang kondusif pada pembelajaran jarak jauh selama masa pandemi Covid-19. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa iklim pembelajaran yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah Blawong 2 sangat kondusif untuk pembelajaran jarak jauh. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif, mengutamakan kerjasama, adil, dan memiliki sikap yang sempurna untuk membangun iklim pembelajaran yang kondusif. Hal tersebut juga tidak terlepas dari kemampuan kepala sekolah dalam mendapatkan dukungan dari para orang tua siswa.²⁵ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah kajian terhadap *best practice*. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek material yakni manajemen pengelolaan kelas dan manajemen sumber daya manusia.

Keenam, artikel dari Aji Sofanuddin dengan judul “*Best Practice* Implementasi Kurikulum Pada Sekolah Alam Insan Mulia (Saim) Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen kurikulum pada sekolah alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kurikulum SAIM terintegrasi dengan alam yang meliputi: alam

²⁵ Retno Miasih dan Enung Hasanah, “*Best Practice* Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Belajar Jarak Jauh yang Kondusif,” *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 7, no. 3 (2021), hlm. 565–75.

secara fisik, alam keseharian (contextual learning), dan alam psikologi. Implementasi kurikulum SAIM pada dasarnya merujuk kurikulum nasional tetapi dilakukan dengan pembelajaran yang menyenangkan. Implementasi kurikulum pada PG/TK menekankan pada belajar melalui bermain; sementara kurikulum SD menerapkan pola *integrated learning*, *joyfull learning* dan *cooperative learning*; kurikulum SMP menggunakan kurikulum nasional yang diperkaya dengan kurikulum internasional (*cambridge checkpoint* dan *geographic learning*); kurikulum SMA mengikuti kurikulum nasional yang diperkaya dengan kurikulum berwawasan internasional yang dirancang untuk mengembangkan jiwa kewirausahaan.²⁶ Penelitian ini memiliki kesamaan terkait kajian tentang *best practice* namun memiliki perbedaan dalam segi manajemen yang dikaji. Penelitian dari Rudi mengkaji terkait manajemen kurikulum, sedangkan penelitian ini mengkaji terkait manajemen sumber daya manusia.

Ketujuh, penelitian dari Bagus Hary Prakoso dengan judul “*Best Practices Pendidikan Karakter Pada Sekolah Unggulan di Bandung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam terkait *best practice* pendidikan karakter di sekolah unggulan Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pendidikan karakter yang dilakukan di sekolah sangat efektif karena didukung oleh berbagai kebijakan, tindakan nyata, serta konsistensi dan keseriusan pihak sekolah dalam mendukung

²⁶ Aji Sofanudin, “*Best Practice Implementasi Kurikulum Pada Sekolah Alam Insan Mulia (Saim) Surabaya,*” *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)* 5, no. 1 (2019), hlm. 15-27.

program tersebut. Praktik terbaik yang mungkin bisa dijadikan contoh oleh sekolah lain antara lain adalah doa bersama, pelaksanaan ibadah bersama, rotasi aliran sesat, pelaksanaan program cinta lingkungan, literasi, dan program cinta budaya.²⁷ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada kajian terkait *best practice* dan perbedaannya terletak pada temuan penelitian.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pertama, artikel dari Prasetyo Budi Utomo dengan judul “Studi Perencanaan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang”.²⁸ Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: bagaimana perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, kompensasi, pengawasan dan kendala dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di SD Islam Fatimah Palembang. Hasil penelitian menunjukkan perencanaan seleksi terhadap calon pendidik, sistem perencanaan perekrutan, perencanaan pelatihan dan pengembangan SDM sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini memiliki kesamaan dalam segi manajemen sumber daya manusia dan memiliki perbedaan dalam segi konteks penelitian.

Kedua, artikel dari Nurul Hidayati Murtafiah dengan judul “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan

²⁷ Bagus Hary Prakoso, Zulmi Ramdani, dan Bilqisthi Rahmah, “*Best practices* Pendidikan Karakter pada Sekolah Unggulan di Bandung,” *IJEA* 3, no. 1 (2020), hlm. 61–71.

²⁸ Prasetyo Budi Utomo, Mulyadi Eko Purnomo, dan Mgs Nazarudin, “Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang,” *Studia Manageria* 3, no. 1 (2021), hlm. 83–97.

Profesional: Studi Kasus IAI An-Nur Lampung”.²⁹ Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesa mengenai: 1) pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik di Institut Agama Islam An Nur Lampung An-Nur Lampung; dan 2) pengembang sumber daya manusia tenaga kependidikan di Institut Agama Islam An-Nur, Lampung. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa di Institut Agama Islam An Nur, Lampung, pengembangan sumber daya pendidik telah dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga dosen bidang studi yang sesuai, pendataan terhadap kompetensi dosen, mengevaluasi kinerja dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu dosen melalui kegiatan perekrutan tenaga dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya. Sedangkan pada perencanaan pengembangan sumber daya tenaga kependidikan, perencanaan yang dilakukan oleh Institut Agama Islam An-Nur, Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi. Kesamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah terkait kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaanya terletak pada sudut pandang teori yang digunakan.

Ketiga, artikel dari Mohammad Arif dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus

²⁹ Nurul Hidayati Murtafiah, “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An Nur Lampung),” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2022).

di SD Insan Amanah Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam tentang implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian ini dapat dipaparkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SD Insan Amanah Malang dalam upayanya meningkatkan mutu sekolah cukup memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian program dan visi misi sekolah.³⁰ Kesamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah terkait kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada sudut pandang teori yang digunakan.

Keempat, artikel dari Arif Nur Cahyo dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar-Rahmah Pacitan”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang pendidikan manajemen sumber daya manusia di SDIT Ar-Rahmah Pacitan. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan seperti: 1) Perencanaan mutu di SDIT Ar-Rahmah selalu memperhatikan nilai-nilai demokrasi, analitis yang melibatkan sekolah dan Yayasan itu sendiri; 2) Rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui prosedur standar untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan profesional; 3) Pelatihan dan pengembangan, dapat dilakukan secara berkala, berkala dan bekerja sama dengan berbagai pihak yang berkompeten; 4) Sistem

³⁰ Mohammad Arief, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang),” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021), hlm. 1–13.

kompensasi telah diterapkan secara ideal sistem, artinya menggunakan standar minimum (UMR), dan tambahan berbagai subsidi, desain untuk dana pensiun, serta nilai yang tidak diuangkan dapat menjadi role model yang perlu ditiru seperti sistem kompensasi di sekolah lain.³¹ Kesamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah terkait kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada sudut pandang teori yang digunakan.

Kelima, penelitian dari Retno Asih Suminiati dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan pada Sekolah Dasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan mutu pendidikan pada sekolah dasar melalui manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi pendidikan karakter yang dilakukan di ketiga sekolah tersebut sangat efektif karena didukung oleh berbagai kebijakan, tindakan nyata, serta konsistensi dan keseriusan pihak sekolah dalam mendukung program tersebut. Praktik terbaik yang mungkin bisa dijadikan contoh oleh sekolah lain antara lain adalah doa bersama, pelaksanaan ibadah bersama, rotasi aliran sesat, pelaksanaan program cinta lingkungan, literasi, dan program cinta budaya.³² Kesamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah

³¹ Arif Nur Cahyo, “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan,” *Muslim Heritage* 1, no. 2 (2016), hlm. 263–86.

³² Retno Asih Suminiati, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar,” *Media Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2019), hlm. 101–13.

terkait kajian tentang manajemen sumber daya manusia. Sedangkan perbedaannya terletak pada temuan hasil penelitian.

3. Kampung Inggris Jogja

Pertama, artikel dari Novia Uswatun Hasanah dengan judul “*Achievement Strategies in Facing Communication Breakdown Used by the Learners in the Basic Speaking Class of Kampung Inggris Jogja*”. Penelitian ini mengkaji strategi pembelajar di kelas berbicara dasar di Kampung Inggris Jogja untuk mengatasi gangguan komunikasi dan menyampaikan ide dan pesan mereka secara efektif kepada lawan bicaranya. Hasil penyelidikan menunjukkan bahwa peserta didik di Kampung Inggris Jogja menggunakan berbagai strategi prestasi dalam interaksi mereka. Namun, strategi asing tidak terlihat di antara para peserta. Strategi yang paling sering digunakan oleh pembelajar antara lain alih kode, penerjemahan literal, cara non-linguistik, restrukturisasi, dan pengambilan kembali. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa aktivitas pembelajaran, topik, dan lingkungan secara signifikan berdampak pada komunikasi peserta didik. Faktor internal, seperti penguasaan kosa kata, pengetahuan tata bahasa yang benar, dan motivasi, memainkan peran penting dalam kinerja berbicara pelajar. Penting untuk mengakui keterbatasan penelitian ini dan menyadari perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan temuan ini. Meskipun demikian, hasil penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang strategi yang digunakan oleh pembelajar untuk mengatasi masalah komunikasi dan mempunyai implikasi terhadap

pengajaran dan pembelajaran bahasa dalam konteks serupa.³³ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian. Sementara perbedaannya terdapat pada objek formal dan objek material penelitian.

Kedua, artikel dari Nuri Cahyono dengan judul “Pendampingan Optimalisasi Digital Marketing Memanfaatkan Media *Social Media*”. Dalam pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan pendampingan untuk memberikan ilmu kepada mitra agar nantinya mampu secara mandiri menerapkan pemasaran digital berbasis media sosial. Tahap awal adalah memasukkan media penampung informasi yang dapat dijadikan referensi yaitu website. Selanjutnya dilakukan periklanan dengan menggunakan facebook ads dengan target pengguna instagram, iklan ini dilakukan dalam 3 periode atau sekitar 3 bulan dengan evaluasi yang dilakukan setiap bulannya.³⁴ Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi penelitian. Sementara perbedaannya terdapat pada objek formal dan objek material penelitian.

E. Landasan Teori

Upaya Kampung Inggris Jogja dalam membentuk lingkungan kerja humanis melalui *best practice* manajemen sumber daya manusia sudah seharusnya dikaji dengan menggunakan landasan teori tertentu. Landasan teori

³³ Novia Uswatun Hasanah dan Januarius Mujiyanto, “Achievement Strategies in Facing Communication Breakdown Used by the Learners in the Basic Speaking Class of Kampung Inggris Jogja,” *English Education Journal* 12, no. 4 (2022): 629–37.

³⁴ Nuri Cahyono, “Pendampingan Optimalisasi Digital Marketing Memanfaatkan Social Media,” *JILPI: Jurnal Ilmiah Pengabdian dan Inovasi* 1, no. 2 (2022): 315–22.

menjadi salah satu komposisi penting dalam konstruksi penelitian ilmiah guna mempertegas alur sebuah analisa dalam menjawab rumusan masalah. Dalam membedah penelitian ini, teori *person-environment fit* dijadikan sebagai pisau analisis. Teori ini digunakan mengingat muara utama pembentukan lingkungan kerja yang humanis ialah kesesuaian antara tenaga kerja dan lembaga pendidikan terkait.

Sebagai sebuah teori, *person-environment fit* diperkenalkan pertama kali pada tahun 1985 oleh seorang psikolog industri bernama Amy L. Kristof-Brown.³⁵ *Person-environment fit* merupakan sebuah teori untuk mengukur sejauh mana individu cocok dengan organisasi tempat mereka bekerja.³⁶ Terdapat empat indikator kesesuaian dalam kaitannya dengan pembentukan lingkungan kerja humanis menurut Kristof meliputi kesesuaian orang-pekerjaan (*person-job fit*), kesesuaian orang-organisasi (*person-organization fit*), kesesuaian orang-kelompok (*person-group fit*), dan kesesuaian orang-supervisor (*person-supervisor fit*).³⁷

Dalam mengukur empat indikator pembentukan lingkungan kerja humanis, Kristof mengklasifikasikan dimensi kesesuaian antara individu dan organisasi dalam tujuh kategori:³⁸

³⁵ Dennis Chandra, "Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya," *Agora* 6, no. 1 (2018).

³⁶ Rahmi Khalida, "The effect of person-organization fit on turnover intention with job satisfaction as mediating variable," *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 23, no. 3 (2018).

³⁷ Pei Chen, Paul Sparrow, dan Cary Cooper, "The relationship between person-organization fit and job satisfaction," *Journal of Managerial Psychology* 31, no. 5 (2016).

³⁸ Amy L. Kristof, "Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications," *Personnel Psychology* 49, no. 1 (Maret 1996); Jeffrey R. Edwards, *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. (John Wiley & Sons, 1991).

1. Kesesuaian Nilai (*Value Congruence*)

Value congruence merujuk pada sejauh mana nilai-nilai, keyakinan, dan etika individu sesuai dengan nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu nilai personal dan nilai organisasi.³⁹

2. Kesesuaian Tujuan (*Goal Congruence*)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana tujuan dan aspirasi individu sesuai dengan tujuan dan misi organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini berfokus pada tujuan individu dan tujuan organisasi.⁴⁰

3. Kesesuaian Budaya (*Cultural Fit*)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana nilai, norma, dan perilaku individu sesuai dengan budaya dan lingkungan sosial organisasi. Ruang kajian dalam dimensi meliputi budaya organisasi dan preferensi individu.⁴¹

4. Kesesuaian Kepribadian (*Personality Fit*)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana ciri-ciri kepribadian individu sesuai dengan karakteristik dan tuntutan budaya organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini yaitu kepribadian individu dan karakteristik organisasi.⁴²

³⁹ Arne Vanderstucken, Anja Van Den Broeck, dan Karin Proost, "For Love or for Money: Intrinsic and Extrinsic Value Congruence in Recruitment," *International Journal of Selection and Assessment* 24, no. 1 (Maret 2016).

⁴⁰ Jingjing Ding dkk., "Goal congruence analysis in multi-Division Organizations with shared resources based on data envelopment analysis," *European Journal of Operational Research* 263, no. 3 (2017).

⁴¹ Paul Constantin Endrejat, "When to challenge employees' comfort zones? The interplay between culture fit, innovation culture and supervisors' intellectual stimulation," *Leadership & Organization Development Journal* 42, no. 7 (2021).

⁴² Greet Van Hove dan Daniel B. Turban, "Applicant–Employee Fit in Personality: Testing Predictions from Similarity-attraction Theory and Trait Activation Theory," *International Journal of Selection and Assessment* 23, no. 3 (September 2015).

5. Kesesuaian Keterampilan dan Kompetensi (*Skill and Competency Fit*)

Skill and Competency Fit merujuk pada sejauh mana keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini meliputi keterampilan dan kompetensi individu dan kebutuhan organisasi.⁴³

6. Kesesuaian Motivasi (*Motivational Fit*)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana motivasi dan dorongan individu sesuai dengan insentif, lingkungan kerja, dan tujuan organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini berfokus terhadap motivasi individu dan penghargaan organisasi.⁴⁴

7. Kesesuaian Sosial (*Social Fit*)

Dimensi ini merujuk pada sejauh mana hubungan interpersonal dan dinamika sosial individu sesuai dengan budaya dan lingkungan sosial organisasi. Ruang kajian dalam dimensi ini meliputi interaksi sosial dan lingkungan sosial organisasi.⁴⁵

Dalam kaitannya dengan MSDM, *person-environment fit* memiliki posisi yang sangat penting dalam mengukur kesesuaian antara individu dan organisasi. Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat dalam memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang sesuai dengan budaya, nilai, dan

⁴³ Hila Chalutz Ben-Gal, *Fit in the Future of Work 2050: Towards a Person-Skills Fit Perspective* (SSRN, 2020).

⁴⁴ Patrick E. Downes dkk., "Motivational Mechanisms of Self-Concordance Theory: Goal-Specific Efficacy and Person-Organization Fit," *Journal of Business and Psychology* 32, no. 2 (April 2017).

⁴⁵ Augusto Sales, Juliana Mansur, dan Steffen Roth, "Fit for functional differentiation: new directions for personnel management and organizational change bridging the fit theory and social systems theory," *Journal of Organizational Change Management* 36, no. 2 (2023).

tujuan mereka, serta dalam mengelola mereka secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Setidaknya, hubungan antara *person-environment fit* dan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari beberapa sudut pandang.⁴⁶

1. Rekrutmen dan Seleksi

MSDM bertanggung jawab untuk memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁴⁷ Dalam proses ini, mencari individu yang memiliki tingkat *person-environment fit* yang tinggi dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi adalah kunci. MSDM dapat menggunakan tes atau wawancara untuk mengevaluasi sejauh mana kandidat cocok dengan nilai dan budaya perusahaan.⁴⁸

2. Orientasi dan *Onboarding*

Setelah direkrut, MSDM berperan dalam memastikan bahwa karyawan baru berintegrasi dengan baik dalam organisasi. Ini termasuk memberikan informasi tentang nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi untuk membantu karyawan memahami dan mengadopsi ke dalam perannya.

3. Pengembangan dan Pelatihan

Pengembangan dan pelatihan karyawan merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang dapat dioptimalkan melalui konsep

⁴⁶ Amy Kristof-Brown, Benjamin Schneider, dan Rong Su, "Person-organization Fit Theory and Research: Conundrums, Conclusions, and Calls to Action," *Personnel Psychology* 76, no. 2 (Juni 2023).

⁴⁷ Puspa Nurmasyitah dkk., "Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5, no. 1 (2023), hlm. 2046–52.

⁴⁸ Ariadna Mulyati, "Rekrutmen dan Seleksi Pegawai," *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018).

person-environment fit. Dalam perspektif Kristof, pengembangan dan pelatihan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan kompetensi, tetapi juga pada kesesuaian individu dengan nilai, budaya, dan tujuan organisasi.⁴⁹

4. Penilaian dan Umpan balik

Penilaian dan umpan balik adalah elemen penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap selaras dengan nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Penilaian dan umpan balik yang efektif membantu meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja, kinerja, dan retensi karyawan.

5. Retensi dan Komitmen Karyawan

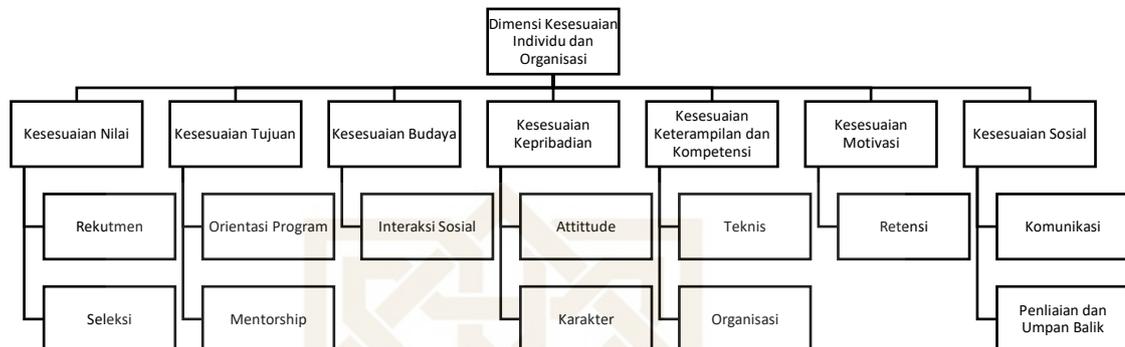
Retensi dan komitmen karyawan adalah dua aspek kritis yang dipengaruhi secara signifikan oleh sejauh mana karyawan merasa cocok dengan organisasi mereka.⁵⁰ Kesesuaian antara nilai, budaya, tujuan, dan harapan individu dengan organisasi berperan besar dalam menentukan seberapa lama karyawan akan bertahan dan seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi.

Berangkat dari beberapa poin di atas, berikut akan peneliti sajikan alur berfikir teori *person-environment fit* dalam sebuah gambar yang di dalamnya memuat tujuh kesesuaian dalam membentuk lingkungan kerja

⁴⁹ Ming-Yu Lin, Chun-Fang Chiang, dan Kuo-Ping Wu, "How Hospitality and Tourism Students Choose Careers: Influences of Employer Branding and Applicants' Customer Orientation," *Journal of Hospitality & Tourism Education* 30, no. 4 (2 Oktober 2018), hlm. 229–40.

⁵⁰ Ni Wayan Merry Nirmala Yani dan I. Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra, "Retensi Karyawan Gen Y dan Z: Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 4 (2023), hlm. 807–20.

humanis perspektif Kristof beserta komponen-komponen penting yang menjadi ruang lingkup kajian di setiap kesesuaiannya.



Gambar 1.5: Alur Kerja Teori *Person-Environment Fit*

Secara operasional, peneliti memposisikan *person-environment fit* sebagai teori inti dalam mengkaji *best practice* MSDM dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja. Teori ini dipilih dengan mengacu pada hasil observasi yang dilakukan peneliti yang menemukan beberapa indikator yang sesuai dalam hal pembentukan lingkungan kerja yang humanis. Berangkat dari hal tersebut, *person-environment fit* ditekankan dalam mengupas MSDM dalam mengukur kesesuaian antara individu dan organisasi. Kesesuaian tersebut digali dari berbagai dimensi kesesuaian teori *person-environment fit* hingga akhirnya diketahui *best practice* manajemen sumber daya manusianya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Creswell, seperti dikutip oleh Kusumastuti, studi kualitatif melibatkan upaya-upaya penting

seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema yang umum, dan menafsirkan makna data.⁵¹ Studi kualitatif Creswell dipilih untuk memaparkan data secara transparan dan gamblang terkait keadaan lembaga, karakter individu, dan budaya lembaga. Pendekatan ini dapat memberikan gambaran kepada peneliti maupun pembaca untuk lebih mudah memahami *best practice* manajemen sumber daya manusia di Kampung Inggris Jogja.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampung Inggris Jogja yang beralamat di Jl. Wijoseno No.RT. 06, Ngebel, Tamantirto, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55184. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 10 hari tepatnya pada bulan Mei 2024.

3. Sumber Data

Sumber data terdiri dari dua jenis yaitu primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada peneliti.⁵² Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara kepada direktur, manajemen, dan para tutor di Kampung Inggris Jogja yang memiliki peran dalam proses manajemen sumber daya manusia. Sumber

⁵¹ Adhi Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiron, *Metode penelitian kualitatif* (Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019).

⁵² Rukin, *Metodologi penelitian kualitatif* (Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019).

data primer lainnya adalah dari laman Kampung Inggris Jogja yang memuat tentang perkembangan lembaga tersebut.

Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti.⁵³ Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari dokumentasi berupa tulisan, dokumen, maupun sumber lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

4. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang valid dan sesuai dengan permasalahan yang diteliti, peneliti menggunakan gagasan Creswell yang menekankan teknik pengumpulan data yang sistematis dan rinci meliputi wawancara kualitatif, observasi partisipan, dan dokumentasi.⁵⁴ Sistematis teknik pengumpulan data berikutnya dapat dilihat pada beberapa poin di bawah ini.

a. Wawancara kualitatif

Wawancara dilakukan secara terbuka dan memungkinkan responden memberikan jawaban yang mendalam dan kaya. Wawancara dilakukan dalam berbagai kesempatan untuk memastikan ketersediaan data. Beberapa wawancara dilakukan secara formal dengan membuat perjanjian khusus, sementara beberapa lainnya dilakukan secara terbuka dan berkaitan dengan kesempatan dan situasi yang kondusif. Responden

⁵³ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi penelitian kualitatif* (CV Jejak Publisher, 2018).

⁵⁴ John W. Creswell dan Cheryl N. Poth, *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (Sage publications, 2016).

dalam penelitian diantaranya meliputi direktur/CEO Kampung Inggris Jogja, jajaran manajer, dan para tutor.

Wawancara kepada direktur Kampung Inggris Jogja membahas terkait gaya kepemimpinan, budaya, dan karakter Kampung Inggris Jogja. Sedangkan wawancara kepada jajaran manajer membahas terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia khususnya tenaga kerja di Kampung Inggris Jogja diimplementasikan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang humanis. Selanjutnya, bagaimana sistem rekrutmen dan seleksi serta orientasi dan penempatan calon tenaga kerja yang ingin bergabung dalam kelembagaan Kampung Inggris Jogja. Poin wawancara terakhir dengan para manajer membahas tentang bagaimana upaya Kampung Inggris Jogja dalam meningkatkan motivasi para tenaga kerja. Sedangkan wawancara kepada tenaga pengajar atau tutor di Kampung Inggris Jogja meliputi bagaimana refleksi para tutor terhadap sistem pengelolaan lingkungan kerja di Kampung Inggris Jogja, bagaimana rasa kekeluargaan (*sense of family*) dapat terbentuk dengan tata kelola yang telah diterapkan, dan bagaimana para tutor dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja di Kampung Inggris Jogja.

b. Observasi partisipan

Observasi dilakukan dengan memposisikan peneliti untuk terlibat langsung dalam lingkungan penelitian. Hal ini dilakukan untuk memahami konteks dan perilaku subjek penelitian. Dalam hal ini,

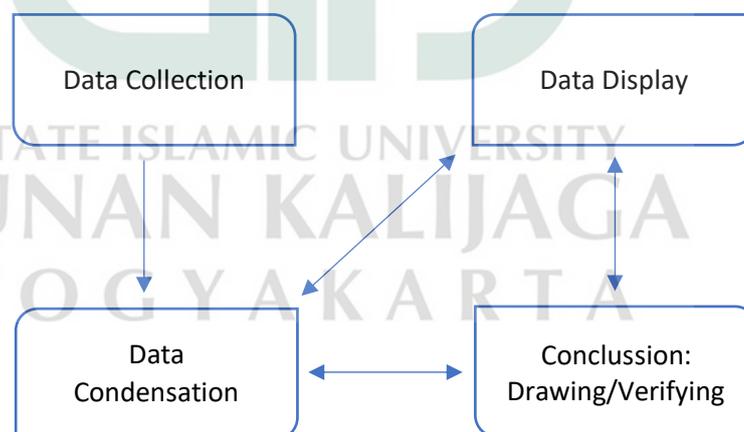
peneliti melakukan pengamatan langsung di lingkungan penelitian dan merefleksikan terhadap apa yang diamati.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan melalui dua cara meliputi pengambilan dokumen berupa foto secara langsung maupun tidak langsung dan mengkaji beberapa dokumen seperti laporan, proposal, dokumen kelembagaan lainnya yang dapat memberikan wawasan tambahan dan kontekstual tentang fenomena yang diteliti.

5. Analisis data

Penelitian ini menggunakan *interactive model* dari Miles, Huberman, dan Saldana. Teknik analisis ini meliputi kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).⁵⁵



Gambar 1.2 Analisis Data Miles, Huberman, dan Saldana

⁵⁵ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña, *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, 4. ed (Thousand Oaks: Sage Publications, Inc., 2020).

Adapun rincian dari aktivitas dalam menganalisis data dilakukan dengan langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan/atau mentransformasikan data yang muncul dalam korpus (badan) lengkap catatan lapangan tertulis, wawancara transkrip, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Dengan melakukan kondensasi, kami membuat data lebih kuat. Pada tahap ini terjadi proses berpikir yang memerlukan keluasan dan kedalaman wawasan peneliti. Dalam proses kondensasi data ini dilakukan proses pemilahan data dari hasil wawancara. Pada tahap ini data yang terkumpul kemudian diolah dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

b. Penyajian data (*Data Display*)

Secara umum, tampilan adalah suatu hal yang terorganisir, kumpulan informasi terkompresi yang memungkinkan penarikan kesimpulan dan tindakan. Dalam kehidupan sehari-hari, tampilan bervariasi dari pengukur bensin, surat kabar, hingga pembaruan status Facebook. Melihat tampilan membantu kita memahami apa yang sedang terjadi dan melakukan sesuatu—menganalisis lebih lanjut atau mengambil tindakan—berdasarkan pemahaman itu. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk table, grafik, *pie chart*,

dan lain sejenisnya.⁵⁶ Hasil dari penyajian data tersebut disajikan secara terorganisir dan diketahui pola hubungan dari masing-masing data sehingga lebih mudah dipahami. Lebih lanjut, dalam penelitian ini penyajian data dilakukan dengan teks naratif, tabel, uraian singkat, dan *pie chart*.

c. Kesimpulan (*Conclusion: Drawing/Verifying*)

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.⁵⁷ Kesimpulan dianggap kredibel apabila kesimpulan awal yang ditemukan dapat didukung oleh bukti-bukti yang valid. Melalui proses analisis secara mendalam dan dialog temuan dengan teori, tahap ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan melahirkan temuan konseptual mengenai *best practice* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja.

6. Uji Keabsahan Data

Langkah triangulasi digunakan sebagai alat uji keabsahan data dalam penelitian ini sebagai validitas internal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi data dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang fenomena yang diteliti. Data

⁵⁶ Nadirah, Andi Dwi Resqi Pramana, dan Nurmalinda Zari, *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)* (CV. Azka Pustaka, 2022).

⁵⁷ Iwan Hermawan, *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)* (Hidayatul Quran, 2019).

didapatkan dari temuan-temuan dalam pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung secara professional, objektif, jujur, transparansi, serta dapat dipertanggungjawabkan hasil dari temuannya. Selanjutnya pada tahap validitas eksternal, peneliti menggunakan rekan sejawat untuk meminta masukan atau penilaian dari peneliti lain yang memiliki keahlian atau pemahaman yang sebanding.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini, secara terstruktur, terbagi menjadi lima bab. Adapun bab pertama (I) berisi pendahuluan dengan topik kajian sebanyak 7 aspek diantaranya yang pertama adalah latar belakang masalah yang menjadi titik sentral penelitian ini dilakukan. Kedua, rumusan masalah yang membincang pertanyaan seputar penelitian. Ketiga, tujuan dan manfaat sebagai basis urgensi penelitian. Adapun yang keempat yaitu kajian pustaka yang berisi beberapa literatur terdahulu sebagai upaya untuk mengetahui letak kebaruan dari penelitian ini. Kelima, kerangka teori yang merupakan konsep berpikir untuk mengupas problem penelitian. Keenam metode penelitian yang menunjukkan alur penelitian dan yang terakhir yaitu sistematika pembahasan yang menjadi peta konsep kajian dari setiap bab dalam penelitian ini.

Pada bab dua (II) terdapat uraian lebih gamblang terkait kajian teori yang berguna untuk menguatkan penelitian ini dimana di dalamnya terdapat pembahasan mengenai *best practice* manajemen sumber daya manusia. Kajian terkait dua hal tersebut sangat krusial untuk dihadirkan mengingat penelitian ini memerlukan pedoman teoritis. Bab ini terbagi menjadi beberapa poin

pembahasan meliputi diskursus mengenai *best practice* dan manajemen sumber daya manusia. Diskursus terkait *best practice* sendiri terbagi ke dalam satu pembahasan yang membincang terkait makna dan asal-usul istilah tersebut digambarkan. Sedangkan untuk MSDM, pembahasannya berisi terkait definisi dan fungsi MSDM, rekrutmen dan seleksi pegawai, orientasi dan penempatan tenaga kerja, pemeliharaan tenaga kerja, serta retensi tenaga kerja.

Adapun untuk bab tiga (III) berisi tentang profil kelembagaan Kampung Inggris Jogja (KIJ). Kajian profil kelembagaan ini memusatkan pembahasan terkait beberapa aspek seperti latar belakang berdirinya Kampung Inggris Jogja, visi dan misi Kampung Inggris Jogja, tujuan dan sasaran Kampung Inggris Jogja, struktur kepengurusan Kampung Inggris Jogja, bentuk kegiatan, dan tempat pelaksanaan program.

Bab empat (IV) membahas terkait hasil penelitian yang meliputi gambaran *best practice* manajemen sumber daya manusia dalam membentuk lingkungan kerja humanis di Kampung Inggris Jogja, dampak dari *best practices* manajemen sumber daya manusia terhadap lingkungan kerja, dan proses analisis dengan menggunakan teori P-O Fit dalam mengungkap bagaimana lingkungan kerja yang humanis dapat terbentuk.

Pada bab lima (V) terdapat penutup yang berisi dua sub yakni kesimpulan dan saran. Pada bab ini, peneliti memberikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dengan dilengkapi keterbatasan studi yang menjadi saran dari penulis terhadap penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan hanya menggunakan empat kesesuaian dalam teori *Person-Organization Fit* (P-O Fit) telah membentuk lingkungan kerja di Kampung Inggris Jogja menjadi humanis. Rasa kekeluargaan dan interaksi sosial yang terbuka berhasil diterima oleh para tenaga kerja secara konstruktif sehingga menguatkan eksistensi Kampung Inggris Jogja dengan memiliki *attitude*, karakter, dan budaya yang sesuai antara individu dan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal.

1. Best practice manajemen sumber daya manusia di Kampung Inggris Jogja diimplementasikan dalam beberapa hal. *Pertama*, sistem rekrutmen dan seleksi yang humanis. pada bagian ini dijelaskan bahwa proses rekrutmen di Kampung Inggris Jogja dilakukan dengan humanis dan selektif yang bertujuan untuk menemukan kandidat yang tidak hanya cocok secara teknis untuk posisi tertentu tetapi juga selaras dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. *Kedua*, gaji tinggi sesuai dedikasi karyawan. Pada bagian ini ditemukan bahwa gaji yang tinggi yang diberikan pihak Kampung Inggris Jogja berbanding lurus dengan kontribusi dan produktivitas karyawan. *Ketiga*, memiliki rasa kekeluargaan (*sense of family*). Dalam membentuk dan mempertahankan rasa kekeluargaan dalam

lembaga, manajemen menunjukkan komitmen akan nilai-nilai kepedulian, dukungan, keterbukaan, dan penghargaan kepada seluruh anggota organisasi. Pada sisi lain, manajemen membentuk pola komunikasi dan membangun nilai-nilai kekeluargaan melalui kegiatan-kegiatan santai yang dirutinkan setiap hari.

2. *Best practice* manajemen sumber daya manusia ternyata berimplikasi terhadap terbentuknya lingkungan kerja yang lebih produktif. Kegiatan rutin seperti *coffee break* ternyata mampu merekatkan dan mendekatkan hubungan emosional setiap anggota. Hubungan emosional yang telah terbentuk diantara setiap anggota pada akhirnya mendorong komunikasi yang terbuka bagi semua elemen organisasi di Kampung Inggris Jogja. Lebih lanjut, Kampung Inggris Jogja memberikan gaji yang tinggi kepada karyawannya sebagai bentuk dari kesejahteraan. Hal ini meningkatkan rasa dedikasi karyawan dan menstimulus timbulnya motivasi anggota untuk memberikan yang lebih baik lagi. Selain itu, dengan menempatkan nilai humanis disamping nilai intelektual, individu dan Kampung Inggris Jogja dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat, produktif, dan harmonis.
3. Lingkungan kerja humanis yang ada di Kampung Inggris Jogja terbentuk melalui beberapa kesesuaian yang menghubungkan antara karakter individu dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan di Kampung Inggris Jogja merupakan kepemimpinan demokratis dengan menyisipkan nilai-nilai Islami yang didasakan pada konteks humanisme.

Di sisi lain, peneliti menyadari keterbatasan dalam tesis ini sehingga dibutuhkan studi lanjutan dengan berfokus terhadap jumlah data yang beragam atau mengkaji lebih dalam terkait bagaimana lingkungan kerja humanis dapat dibentuk melalui proses manajemen sumber daya manusia.

B. Saran

Berangkat dengan moto “*We are One Big Family*” dan rasa kekeluargaan (*sense of family*) yang tinggi, Kampung Inggris Jogja berhasil membentuk lingkungan kerja yang humanis. Terlepas dari keterbatasan studi yang ada, peneliti hendak menyampaikan beberapa saran dan rekomendasi.

1. Bagi pengelola lembaga kursus perlu memperhatikan dengan seksama apakah *attitude* dan karakter calon tenaga kerja yang akan tergabung dalam tim sudah sesuai dengan budaya organisasi.
2. Rasa kekeluargaan yang terbentuk di Kampung Inggris Jogja telah menggiring para tenaga kerja barunya merasa nyaman dan disejahterakan. Hal ini direspon oleh para tenaga kerja baru sebuah rekomendasi praktik terbaik manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Kampung Inggris Jogja dengan segala sumber daya yang telah dimiliki perlu kiranya meningkatkan rasa kekeluargaan yang ada dengan lebih memperhatikan lagi calon tenaga kerja yang ingin tergabung. Hal ini bertujuan menekan potensi *toxic people* yang dapat mengganggu keseimbangan humanisme di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboramadan, Mohammed, Belal Albashiti, Hatem Alharazin, dan Khalid Abed Dahleez. "Human resources management practices and organizational commitment in higher education: The mediating role of work engagement." *International Journal of Educational Management* 34, no. 1 (2020).
- Abun, Damianus, Kristina Martin, Edna Cabillo, Mary Joy Incarnacion, dan Theogenia Magallanes. "Humanistic management and the counterproductive behaviours as perceived by the employees." *International Journal of Business Ecosystem & Strategy* 4, no. 3 (2022).
- Adzka, Safaat Aufahasan Adzka, dan Mirwan Surya Perdhana. "Analisis faktor yang mempengaruhi retensi karyawan." *Diponegoro Journal of Management* 6, no. 4 (2017).
- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, dan Rita N. Taroreh. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 3 (2019).
- Aisyah, Siti. "Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Budaya Organisasi dan Mutu Pendidikan (Penelitian di MAN 1 dan MAN 2 Kota Serang)." PhD Thesis, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2023.
- Albrecht, Simon L., Arnold B. Bakker, Jamie A. Gruman, William H. Macey, dan Alan M. Saks. "Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach." *Journal of organizational effectiveness: People and performance* 2, no. 1 (2015).
- Alonderiene, Raimonda, dan Modesta Majauskaite. "Leadership style and job satisfaction in higher education institutions." *International Journal of Educational Management* 30, no. 1 (2016).
- Anganthi, Nisa Rachmah Nur. *Psikologi Kepribadian dalam Perspektif Spiritual Ilahiah: Mengenal Konsep Tauhid Asma Wa Sifat Asmaul Husna*. Muhammadiyah University Press, 2020.
- Anggito, Albi, dan Johan Setiawan. *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- Aprillianti, Nurullita, dan Umar Mansur. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur." Dalam *SENMABIS: Conference Series*, 2021.
- Arief, Mohammad. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan

- Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang).” *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021).
- Arifin, Alvin. “Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.” *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 17, no. 2 (2020).
- Armaya, Doni, Ade Riska Nur Astari, dan Asiyah Asiyah. “Manajemen Kepemimpinan Kiyai di Pondok Pesantren Dalam Membentuk Gaya Belajar Santri dan Eksistensi Lembaga di Kota Lubuk Linggau.” *Insan Cendekia: Jurnal Studi Islam, Sosial dan Pendidikan* 1, no. 3 (2022).
- Arraniri, Iqbal, Hamdan Firmansyah, Eneng Wiliana, Dwi Setyaningsih, Asriani Susiati, Tekni Megaster, Erny Rachmawati, Aditya Wardhana, Widyantoro Yuliatmo, dan Nining Purwaningsih. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania, 2021.
- Arsyadana, Addin. “Dasar-Dasar Perilaku Kelompok dan Memahami Tim Kerja dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Prosiding Nasional* 2 (2019).
- Badriyah, Mila. “Manajemen sumber daya manusia.” Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Bahri, Syaiful, dan Yuni Chairatun Nisa. “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017).
- Barus, Yohannes Kurniawan, Aan Fardani Ubaidillah, dan Slamet Arifin. “Implementasi Kecerdasan Majemuk Di Sekolah Dasar: Rekonstruksi Praktik Baik Guru Dalam Membangun Potensi Siswa Secara Inklusif.” *Elementary School: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran ke-SD-an* 10, no. 2 (2023).
- Basuki, Nanang. “Mengoptimalkan modal manusia: Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan.” *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023).
- Ben-Gal, Hila Chalutz. *Fit in the Future of Work 2050: Towards a Person-Skills Fit Perspective*. SSRN, 2020.
- Blanchard, David. *Supply Chain Management Best Practices*. 1st edition. Hoboken, N.J: Wiley, 2006.
- Cahyo, Arif Nur. “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan.” *Muslim Heritage* 1, no. 2 (2016).
- Cahyono, Nuri. “Pendampingan Optimalisasi Digital Marketing Memanfaatkan

- Social Media.” *JILPI: Jurnal Ilmiah Pengabdian dan Inovasi* 1, no. 2 (2022).
- Cahyoseputro, Wibowo, Lies T. Juliawati, dan Ersri Rokhaminawanti. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta.” *Sebatik* 25, no. 2 (2021).
- Carter, Louis, David Giber, dan Marshall Goldsmith. *Best Practices in Organization Development and Change: Culture, Leadership, Retention, Performance, Coaching*. Wiley, 2001.
- Chandra, Dennis. “Pengaruh person-organization fit terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya.” *Agora* 6, no. 1 (2018).
- Chen, Pei, Paul Sparrow, dan Cary Cooper. “The relationship between person-organization fit and job satisfaction.” *Journal of Managerial Psychology* 31, no. 5 (2016).
- Creswell, John W., dan Cheryl N. Poth. *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications, 2016.
- DeCenzo, David A., Stephen P. Robbins, dan Susan L. Verhulst. *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons, 2016.
- Deery, Margaret, dan Leo Jago. “Revisiting talent management, work-life balance and retention strategies.” *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27, no. 3 (2015).
- Dessler, Gary. *Fundamentals of human resource management*. Pearson, 2020.
- Dewi, Andini Triana, dan Tri Diana. “Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Pancaran Belantara Indah.” *Jurnal Ekonomi Integra* 8, no. 1 (2018).
- Ding, Jingjing, Wei Dong, Liang Liang, dan Joe Zhu. “Goal congruence analysis in multi-Division Organizations with shared resources based on data envelopment analysis.” *European Journal of Operational Research* 263, no. 3 (2017).
- Downes, Patrick E., Amy L. Kristof-Brown, Timothy A. Judge, dan Todd C. Darnold. “Motivational Mechanisms of Self-Concordance Theory: Goal-Specific Efficacy and Person–Organization Fit.” *Journal of Business and Psychology* 32, no. 2 (April 2017).
- . “Motivational Mechanisms of Self-Concordance Theory: Goal-Specific Efficacy and Person–Organization Fit.” *Journal of Business and Psychology* 32, no. 2 (April 2017).

- Drucker, Peter F., Frances Hesselbein, dan Joan Snyder Kuhl. *Peter Drucker's five most important questions: Enduring wisdom for today's leaders*. John Wiley & Sons, 2015.
- Echols, John M., dan Hassan Shadily. *An English-Indonesian Dictionary*. Cornell University Press, 1975.
- Edwards, Jeffrey R. *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons, 1991.
- Endrejat, Paul Constantin. "When to challenge employees' comfort zones? The interplay between culture fit, innovation culture and supervisors' intellectual stimulation." *Leadership & Organization Development Journal* 42, no. 7 (2021).
- Ependi, Asrin. "Efektivitas Pengelolaan Budaya Sekolah (Best practices di SMA Negeri 5 Bengkulu Selatan)." *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 14, no. 2 (2020).
- Fajar, Harini, Tjutju Yuniarsih, dan Eeng Ahman. "Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang–Bekasi." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 9, no. 1 (2018).
- Febrianto, Syaiful Eko. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan kerjasama tim: kepemimpinan, komunikasi efektif, pendekatan kepemimpinan tim, dan efektivitas tim (suatu kajian studi literature review ilmu manajemen terapan)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021).
- Gilal, Faheem Gul, Zubaida Ashraf, Naeem Gul Gilal, Rukhsana Gul Gilal, dan Nisar Ahmed Channa. "Promoting Environmental Performance through Green Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: A Moderated Mediation Model." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* 26, no. 6 (November 2019).
- Goldsmith, Marshall, dan Louis Carter. *Best practices in talent management: how the world's leading corporations manage, develop, and retain top talent*. John Wiley & Sons, 2009.
- Grant, Anthony, Sean O'Connor, dan Ingrid Studholme. "Towards a Positive Psychology of Buildings and Workplace Community: the Positive Built Workplace Environment." *International Journal of Applied Positive Psychology* 4 (1 September 2019).
- Hasanah, Novia Uswatun, dan Januarius Mujiyanto. "Achievement Strategies in

- Facing Communication Breakdown Used by the Learners in the Basic Speaking Class of Kampung Inggris Jogja.” *English Education Journal* 12, no. 4 (2022).
- Hasibuan, Maya Jelita. “Teori Disposisi Gordon W. Allport dalam Perspektif Pendidikan Islam.” B.S. thesis, Jakarta: FITK UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA, 2020.
- Heneman, Herbert G., Timothy A. Judge, dan John D. Kammeyer-Mueller. *Staffing organizations*. McGraw-Hill, 2019.
<https://thuvienso.hoasen.edu.vn/handle/123456789/12051>.
- Heriyanti, Sinta Sundari, dan Rahma Putri. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang.” *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021).
- Hermawan, Iwan. *Metodologi penelitian pendidikan (kualitatif, kuantitatif dan mixed method)*. Hidayatul Quran, 2019.
- Hutagalung, Bob Alexandro. “Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2022).
- Iskarim, Mochamad. “Rekrutmen Pegawai: Starting-Point menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan Islam.” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2017).
- Isnani, Sri. “Implementasi Program Polisi Sekolah Sebagai Best Practice Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Siswa.” *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik* 4, no. 1 (2019).
- Jalagat, Revenio. “Job performance, job satisfaction, and motivation: A critical review of their relationship.” *International Journal of Advances in Management and Economics* 5, no. 6 (2016).
- kampunginggrisjogja.com. “Kampung Inggris Jogja - Kursus Bahasa Inggris Jogja Terbaik.” Diakses 4 Juni 2024.
- Karim, Md Mobarak, Md Yeasir Arafat Bhuiyan, Sujit Kumer Deb Nath, dan W. Bin Latif. “Conceptual Framework of Recruitment and Selection Process.” *International Journal of Business and Social Research* 11, no. 02 (2021).
- Karseras, George. *Build Better Teams: Creating Winning Teams in the Digital Age*. Mango Media Inc., 2021.
- Khalida, Rahmi. “The effect of person-organization fit on turnover intention with

- job satisfaction as mediating variable.” *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 23, no. 3 (2018).
- Kristanto, Harris. “Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2015).
- Kristof, Amy L. “Person-Organization Fit: an Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications” *Personnel Psychology* 49, no. 1 (Maret 1996).
- Kristof-Brown, Amy, Benjamin Schneider, dan Rong Su. “Person-organization Fit Theory and Research: Conundrums, Conclusions, and Calls to Action.” *Personnel Psychology* 76, no. 2 (Juni 2023).
- Kurdi, Muliadi. “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Islam Terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN di Kab. Aceh Jaya,” 2023.
- Kurniawan, Rizki, dan Ahmad Yani Hazir. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja.” *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 5, no. 1 (2019).
- Kusumastuti, Adhi, dan Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.
- Larasati, Sri. *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish, 2018.
- Lawasi, Eva Silvani, dan Boge Triatmanto. “Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 5, no. 1 (2017).
- Lena, Sonty, dan Lintang Sangita. “Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Laravel.” *Jurnal Teknologi Informasi* 1, no. 1 (2018).
- Lin, Ming-Yu, Chun-Fang Chiang, dan Kuo-Ping Wu. “How Hospitality and Tourism Students Choose Careers: Influences of Employer Branding and Applicants’ Customer Orientation.” *Journal of Hospitality & Tourism Education* 30, no. 4 (2 Oktober 2018).
- Lukito, Leonardo Hendy, dan Ida Martini Alriani. “Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 25, no. 45 (2019).
- Luthfiana, Hanna, dan Muhammad Richo Rianto. “Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja.” *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi* 4, no. 1 (2023).

- Mahyadi, Mahyadi, dan Mochammad Isa Anshori. "Umpan balik dan Evaluasi Terhadap kinerja Organisasi: A Literature Review." *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023).
- Malik, Chaidir, Murni Mahmud, Anshari Anshari, dan Kisman Salija. "EFL teachers' strategies in teaching english at Kampung Inggris Pare, Kediri, Indonesia." *Asian EFL Journal* 27, no. 3.1 (2020).
- Miasih, Retno, dan Enung Hasanah. "Best Practice Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Iklim Belajar Jarak Jauh yang Kondusif." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran* 7, no. 3 (2021).
- Miles, Matthew B., A. Michael Huberman, dan Johnny Saldaña. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. 4. ed. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc., 2020.
- Min, Pramudianto M., dan ACC MM. *Check Point-Bagaimana budaya mampu melejitkan kinerja perusahaan*. Elex Media Komputindo, 2021.
- Moore, B. "HR Managers, SHRM and the Australian Metals Mining Sector: Embracing the Unitarist Vision." *Asia Pacific Journal of Human Resources* 42, no. 3 (1 Desember 2004).
- Mukhroji, Muhamad. "Kajian Pragmatik Interaksi Verbal Pembelajar Bahasa Inggris di Luar Kelas di Lembaga Pendidikan Non-Formal Kampung Inggris Kediri." PhD Thesis, UNS (Sebelas Maret University).
- Mulyati, Ariadna. "Rekrutmen dan Seleksi Pegawai." *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2018).
- Murtafiah, Nurul Hidayati. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10, no. 02 (2022).
- Muryani, Endang, Emma Budi Sulistiarini, Titi Savitri Prihatiningsih, Maulana Rezi Ramadhana, Marselinus Heriteluna, Ifdlolul Maghfur, Puji Hastuti, Madya Ahdiyati, Eva Desembrianita, dan Agung Purnomo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISMA PRESS, 2022.
- Mushthofa, Ahmad, Muqowin Muqowin, dan Aqimi Dinana. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Di SMK Cendekia Madiun." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 1 (2022).
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 2 (2019).

- Nadirah, S. Pd, Andi Dwi Resqi Pramana, dan Nurmalinda Zari. *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV. Azka Pustaka, 2022.
- Ningsih, Nova Astia, dan Lili Khaerunnisa. “Determinasi Produktivitas: Skill, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Literature Review Pengantar Manajemen Sdm).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3, no. 2 (2022).
- Nurmasyitah, Puspa, Amini Amini, Ardy Salim, Imelda Fransiska, Kenny Daris, dan Kiki Suryani. “Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5, no. 1 (2023).
- . “Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5, no. 1 (2023).
- Oxford Learner’s Pocket Dictionary-Fourth Edition*. Oxford University Press, 2008.
- Paais, Maartje, dan Jozef R. Pattiruhu. “Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance.” *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 8 (2020).
- Pardede, Kristian Oka, Indra Sukma, Ismi Darmastuti, dan Intan Ratnawari. “Faktor-faktor Mempengaruhi Karyawan Untuk Bertahan Di Organisasi: Tinjauan Sistematis.” Dalam *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)*, 7:519–37. Diakses 2 Juni 2024.
- Parhusip, Austin Alexander. “Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama.” *Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2019).
- Pawesti, Ristia, dan Rinandita Wikansari. “Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia.” *Jurnal Ecopsy* 3, no. 2 (2016).
- Permatasari, Futika, Nia Agus Lestari, Chitra Dewi Yulia Christie, dan Imam Suhaimi. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis.” *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences* 4, no. 3 (2023).
- Prabu, Aldila Saga, dan Dewie Tri Wijayanti. “Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan* 5, no. 2 (2016).
- Prakoso, Bagus Hary, Zulmi Ramdani, dan Bilqisthi Rahmah. “Best practices pendidikan karakter pada sekolah unggulan di Bandung.” *IJEA* 3, no. 1

(2020).

- Pratiwi, Widya Nindi, Kokom Komariah, dan Dicky Jhoansyah. "Turnover Intention Berdasarkan Retensi Karyawan dan Insentif." *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting* 2, no. 1 (2020).
- Pratiwi, Widya Rizky, Haryanto Atmowardoyo, dan Kisman Salija. "The Need Analysis of Participation in an English Immersion Village at "Kampung Inggris Pare"." *International Journal of Language Education* 4, no. 1 (2020).
- Putri, Nilda Tri. *Manajemen Kualitas Terpadu: Konsep, Alat dan Teknik, Aplikasi*. Indomedia Pustaka, 2022.
- Rahman, Abd, Muhammad Rezal, Kamal Kamal, Abdul Gafar Mallo, Syarif Nadjemudin, dan Lathifah A. Lanonci. "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong." *Jurnal Ekonomi Trend* 7, no. 1 (2019).
- Rahmawati, Anisa. "Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7, no. 1 (2016).
- Ramadhani, Abiyyah Hanan, Badia Perizade, dan Yulia Hamdani Putri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Batam." *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* 19, no. 2 (2022).
- Ramadhan, Muhammad, dan Veta Lidya Delimah Pasaribu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books, 2022.
- Rasyid, Arifin, Kesi Widjajanti, dan Djoko Santoso. "Determinan Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi Pada Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Semarang." *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi* 17, no. 2 (2022).
- Ren, Shuang, Guiyao Tang, dan Susan E. Jackson. "Green Human Resource Management Research in Emergence: A Review and Future Directions." *Asia Pacific Journal of Management* 35, no. 3 (September 2018).
- Riyanto, Slamet, dan David Catur Anto. "Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai." *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil* 12, no. 2 (2022).
- Rotty, Viktory Nicodemus Joufree, dan Damianus Pongoh. "Urgensi Manajemen Rekrutmen Guru." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4, no. 6 (2022).

- Rukin, S. Pd. *Metodologi penelitian kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2019.
- Runhaar, Piety. "How Can Schools and Teachers Benefit from Human Resources Management? Conceptualising HRM from Content and Process Perspectives." *Educational Management Administration & Leadership* 45, no. 4 (Juli 2017).
- Sakdiah, Sakdiah. "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah." *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah* 22, no. 1 (2016).
- Sakti, Dwi Putra Buana, Rusdiana Br Simamora, Ahmad Karim, Siti Nurmayanti, Edi Muhammad Abduh Alhamidi, Nadiah Abidin, Budi Gautama Siregar, I. Made Darsana, Abdullah Mitrin, dan Erni Salijah. *Manajemen sumber daya manusia*. CV. Intelektual Manifes Media, 2023.
- Sales, Augusto, Juliana Mansur, dan Steffen Roth. "Fit for functional differentiation: new directions for personnel management and organizational change bridging the fit theory and social systems theory." *Journal of Organizational Change Management* 36, no. 2 (2023).
- . "Fit for functional differentiation: new directions for personnel management and organizational change bridging the fit theory and social systems theory." *Journal of Organizational Change Management* 36, no. 2 (2023).
- Samsuni, Samsuni. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17, no. 1 (2017).
- Samura, Maximilianus Dasril, dan Finency Sitompul. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan." *Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat* 1, no. 2 (2020).
- Sari, Ririn Nur Indah, dan Hady Siti Hadijah. "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja." *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran* 1, no. 1 (2016).
- Schlachter, Steven D., dan Jenna R. Pieper. "Employee referral hiring in organizations: An integrative conceptual review, model, and agenda for future research." *Journal of Applied Psychology* 104, no. 11 (2019).
- Shobirin, Ahmad, dan Alkadri K. Siharis. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 2, no. 5 (2022).
- Simanjuntak, Demak Claudia Yosephine, Arfi Hafiz Mudrika, dan Andre

- Syahputra Tarigan. "Pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk Cabang Belmera." *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 2, no. 03 (2021).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Snell, Scott, dan Shad Morris. *Managing human resources*. Cengage Learning, 2019.
- Soetrisno, Edy. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, 2016.
- Sofanudin, Aji. "Best Practice Implementasi Kurikulum Pada Sekolah Alam Insan Mulia (Saim) Surabaya." *Jurnal SMART (Studi Masyarakat, Religi, Dan Tradisi)* 5, no. 1 (2019).
- Sonhaji, Sonhaji. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019).
- Sudiro, Achmad, dan Oktaria Ardika Putri. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2023.
- Sukma, Odi, dan Enung Hasanah. "Best Practice Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Nilai Akreditasi di SMPN 5 Airgegas Bangka Belitung." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 8, no. 2 (2021).
- Suminiati, Retno Asih. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar." *Media Manajemen Pendidikan* 1, no. 3 (2019).
- Suparman, Dadang, dan M. M. S Pd I. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia." *Ekonomedia* 9, no. 02 (2020).
- Supriati, Arie. "RECRUITMENT AND SELECTION OF PROSPECTIVE PRINCIPALS IN NORTH MINAHASA REGENCY, NORTH SULAWESI." *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology* 17, no. 7 (2020).
- Suprihanto, John, dan Lana Prihanti Putri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS, 2021.
- Susilana, Rudi, Asep Herry Hernawan, Angga Hadiapurwa, Nanda Khaerunnisa Syafitri, Lien Halimah, dan Hafsa Nugraha. "Pembinaan Pengembangan Kurikulum Merdeka Berbasis Best Practices Program Sekolah

- Penggerak.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 29, no. 1 (2023).
- Tench, Ralph, Dejan Verčič, Ansgar Zerfass, Ángeles Moreno, dan Piet Verhoeven. *Communication excellence: How to develop, manage and lead exceptional communications*. Springer, 2017.
- Thalibana, Yohanes B. Windo. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen* 1, no. 4 (2022).
- Toyib, Hasan, Ayler Beniah Ndraha, dan Yasminar Telaumbanua. “Kolaborasi Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Target dan Sasaran Kinerja LKPJ Pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Nias.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10, no. 4 (2022).
- Ulfa, Nurul, Elisawati Elisawati, dan Amat Sofiyan. “Sistem Informasi Lowongan Kerja Berbasis Web Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kota Dumai.” *Informatika* 12, no. 1 (2020).
- Utomo, Prasetyo Budi, Mulyadi Eko Purnomo, dan Mgs Nazarudin. “Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang.” *Studia Manageria* 3, no. 1 (2021).
- Van Hoye, Greet, dan Daniel B. Turban. “Applicant–Employee Fit in Personality: Testing Predictions from Similarity-attraction Theory and Trait Activation Theory.” *International Journal of Selection and Assessment* 23, no. 3 (September 2015).
- Vanderstukken, Arne, Anja Van Den Broeck, dan Karin Proost. “For Love or for Money: Intrinsic and Extrinsic Value Congruence in Recruitment.” *International Journal of Selection and Assessment* 24, no. 1 (Maret 2016).
- Wahdiniawati, Siti Annisa, Fatimah Malini Lubis, Dila Erlianti, Vina Budiarti Mustika Sari, Sabalius Uhai, dan Wenny Desty Febrian. “Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 1 (2024).
- . “Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan.” *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)* 7, no. 1 (2024).
- Wahyudi, Amin, dan Jarot Suryono. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 1 (2006).

- Widodo, Suparno Eko. "Manajemen pengembangan sumber daya manusia," 2023.
- Winarti, Endah. "Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3, no. 1 (2018).
- Yani, Ni Wayan Merry Nirmala, dan I. Gusti Ngurah Widya Hadi Saputra. "Retensi Karyawan Gen Y dan Z: Pentingnya Manajemen Talenta dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 4 (2023).
- Yanuari, Yayan. "Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship* 2, no. 1 (2019).

