

ANALISIS PERSPEKTIF GURU KABUPATEN PROBOLINGGO TERHADAP MUNCULNYA KEBIJAKAN REKRUTMEN GURU MELALUI *MARKETPLACE*

Nining Winarsih^{1*}, Silviyana², Faisol Hakim³

^{1,2,3}Universitas Islam Zainul Hasan Genggong

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 13, 2024
Revised November 22, 2024
Accepted November 26, 2024

Kata Kunci:

Marketplace guru, rekrutmen guru, kebijakan, guru

Keywords:

Teacher marketplace, teacher recruitment, policy, teachers



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by PT Citra Media Publishing.

ABSTRAK

Guru merupakan seseorang yang memberikan ilmunya kepada siswa yang dia ajarkan. Dalam memilih guru yang berkualitas biasanya sekolah melakukan perekrutan guru dengan berbagai kriteria dan cara. Namun yang di suarakan akhir- akhir ini adalah terkait kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perspektif guru Kabupaten Probolinggo terhadap munculnya kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace*. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif. Objek penelitian adalah semua guru yang ada Kabupaten Probolinggo. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil yang di dapat ada yang setuju dan tidak setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui *marketplace*. Alasan tidak setuju sebab merasa tidak memuliakan dan menghargai guru sedangkan yang setuju

karena memudahkan kepala sekolah dalam mencari guru yang dibutuhkan. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pemerintah dalam penetapan kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace* yang akan direalisasikan di tahun 2024 mendatang.

ABSTRACT

A teacher is someone who imparts knowledge to the students he teaches. In selecting quality teachers, schools usually recruit teachers using various criteria and methods. However, what has been voiced recently is regarding the teacher recruitment policy through the marketplace. The aim of this research is to analyze the perspective of Probolinggo Regency teachers regarding the emergence of teacher recruitment policies through the marketplace. The method used in the research is a qualitative method. The research objects are all teachers in Probolinggo Regency. Data collection techniques are interviews, questionnaires and documentation. Data analysis techniques, data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results obtained were those who agreed and disagreed with teacher recruitment through the marketplace. The reason they disagree is because they feel they don't honor and respect teachers, while those who agree are because it makes it easier for school principals to find the teachers they need. This research can be used as a reference for the government in determining teacher recruitment policies through the marketplace which will be realized in 2024.

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan suatu negara pendidikan merupakan aspek yang sangat penting. Dalam sistem pendidikan guru merupakan elemen kunci yang berperan penting dalam membentuk masa depan generasi muda. Sebuah jabatan atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada orang tertentu untuk mengajar dan membimbing siswa merupakan pengertian dari guru itu sendiri. Guru sebagai pelaku utama dan faktor penentu keberhasilan pada pelaksanaan pendidikan dalam sekolah memiliki peranan penting untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang sudah di tetapkan (Arifin, 2021). Oleh sebab itu, Negara kita membutuhkan sosok guru yang berkualitas agar bisa memberikan pembelajaran yang berkualitas, guru yang berkualitas lahir dari perencanaan

*Corresponding author

E-mail addresses: niningprabaprabu161@gmail.com

sumber daya manusia yang matang. Kualitas Sumber daya manusia guru sangat berpengaruh saat melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Selain berkualitas guru juga harus memiliki kompetensi seperti yang di paparkan dalam Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional yang di dapatkan melalui pendidikan profesi. Dengan adanya undang-undang ini diharapkan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sertameningkatkan kualitas guru (Mulyani, 2015).

Rekrutmen merupakan suatu cara guna memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan, mulai dari kualitasnya ataupun jumlahnya. Selain itu rekrutmen merupakan proses mencari calon-calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk melamar sebagai karyawan (Agia & Sudrajat, 2023). Tujuan adanya sebuah perekrutan yaitu guna menyediakan para pelamar yang memiliki kualitas, dengan seperti itu para perekrut dapat menemukan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan(Sumadhinata & Sari, 2023). Ada berbagai macam cara dalam melakukan rekrutmen guru namun pemerintah berencana mengeluarkan kebijakan baru yaitu rekrutmen guru melalui *marketplace* yang akan dilaksanakan pada tahun 2024. Kebijakan ini disampaikan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yaitu bapak Nadiem Makarim. Tujuan dikeluarkannya kebijakan ini untuk mengatasi tenaga guru honorer yang terjadi bertahun-tahun(Ismatiah et al., 2024). Guru honorer merupakan guru yang mengajar di sekolah-sekolah tanpa memiliki status PNS(Pegawai Negeri Sipil). Guru honorer yang dipekerjakan biasanya dengan PKHL (Perjanjian Kerja Harian Lepas) atau perjanjian kerja tertentu. Kurangnya perlindungan dan kesejahteraan yang guru honorer terima menjadikan alasan dikeluarkannya kebijakan ini (Hamka, 2023).

Marketplace merupakan pasar virtual yang didalamnya terjadi kegiatan menjual dan membeli barang dengan menggunakan media internet. *Marketplace* merupakan pasar virtual dimana para penjual dan pembeli melakukan transaksi menggunakan media internet (Yustiani & Yunanto, 2017). *Marketplace* membantu para penjual untuk menjangkau pembeli yang lebih luas (Saputri et al., 2023). *Marketplace* digunakan sebagai media jual beli barang ataupun jasa yang cukup memudahkan bagi masyarakat. Kebijakan pemerintah terkait rekrutmen guru melalui *marketplace* yang sempat disuarakan akhir-akhir ini cukup menuai polemik, banyak pro dan kontra terkait adanya rekrutmen ini. Ada yang melihat kebijakan ini sebagai peluang, tapi tidak jarang pula yang justru menganggapnya sebagai ancaman bagi sistem pendidikan Indonesia. *Marketplace* guru merupakan sarana bagi para guru yang telah memenuhi persyaratan untuk kemudian masuk dalam ruang penyimpanan data dan dapat di akses oleh seluruh sekolah di Indonesia. Sesuai dengan namanya, *Marketplace* guru menggunakan konsep belanja di *marketplace* dalam pola rekrutannya yaitu dapat terjadi kapan saja. Kebijakan rekrutmen melalui *marketplace* dapat meningkatkan persaingan di antara guru-guru yang mencari pekerjaan baru atau mutasi. Guru-guru yang sudah ada mungkin merasa tertekan oleh persaingan yang lebih ketat ini.

Penelitian terkait rekrutmen guru cukup jarang dilakukan oleh para ahli, tapi ada beberapa peneliti yang membahas terkait dengan rekrutmen guru, diantaranya yaitu oleh penelitian Qurratu A'yun, Ali Imron dan Imron Arifin (2019) yang berjudul *Rekrutmen Tenaga pendidik di SMA* dalam penelitian tersebut membahas cara rekrutmen guru dengan melakukan publikasi penerimaan tenaga pendidik baru melalui media elektronik dan media massa (A'yun et al., 2019). Penelitian Fathul Fuzi, Desy Savitri, Lina Safitri (2023) yang berjudul *Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di MI Nahdatul Ulama' Sumput Sidoarjo* dalam penelitian tersebut membahas tentang cara rekrutmen guru dengan melalui rekrutmen secara internal. Jadi melakukan penyebaran informasi dari pegawai ke pegawai atau bisa terjadi mutasi beberapa pegawai dari posisi satu ke posisi yang kosong melalui rapat internal lembaga. System rekrutmen internal ini yaitu merekrut guru alumni terlebih dahulu, setelah dirasa dari alumni tidak ada, baru merekrut guru secara eksternal dengan menyebarkan brosur dan melalui media sosial

(Fauzi, 2023). Peneliti Ria Anggreini (2023) yang berjudul *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Rekrutmen Tenaga Pendidikan Di SD Islam Abu Dzar Tangerang Selatan* dalam penelitian tersebut membahas cara rekrutmen guru dengan cara menginformasikan adanya lowongan tenaga pendidik baik secara internal ataupun eksternal (Anggreini, 2023). Penelitian saya membahas bagaimana perspektif guru terhadap munculnya rekrutmen guru melalui marketplace. Persamaan dari penelitian di atas dengan penelitian saya yaitu sama-sama membahas terkait rekrutmen tenaga pendidik atau guru, berbeda dengan penelitian terdahulu di atas penelitian saya lebih berfokus pada rekrutmen guru melalui *Marketplace*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana perspektif guru terkait adanya kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace* apakah menyetujui adanya kebijakan tersebut atau sebaliknya. Marketplace guru diyakini dapat meningkatkan kualitas guru di sekolah sebab sekolah sendiri yang dapat menentukan guru sesuai kriteria yang diinginkan. Tetapi marketplace guru merupakan kebijakan yang kurang etis dan efektif untuk diterapkan di sistem pendidikan Indonesia. Sebab, profesi guru yang seharusnya mulia, bahkan disebut-sebut sebagai pahlawan tanpa tanda jasa diperlakukan sebagai barang jualan yang datanya di akses oleh banyak orang. Di harapkan pemerintah lebih memikirkan lagi terkait dikeluarkannya kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace* agar pendidikan di Indonesia semakin maju dan baik kedepannya. Pemerintah akan menetapkan kebijakan *Marketplace* guru pada tahun 2024. Namun tak banyak guru tau mengenai adanya rekrutmen guru melalui *marketplace* ini, serta banyaknya pro dan kontra mendorong peneliti melakukan penelitian terkait perspektif guru terhadap adanya kebijakan pemerintah mengenai *Marketplace* guru.

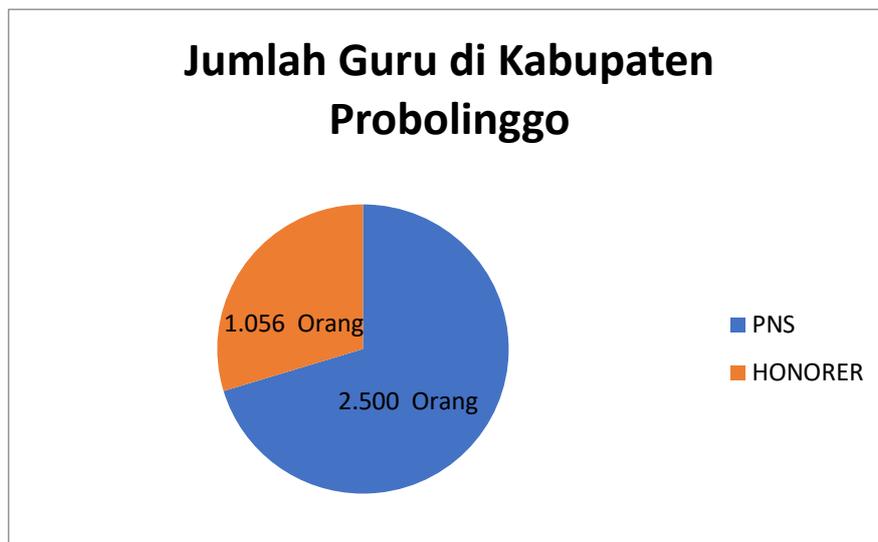
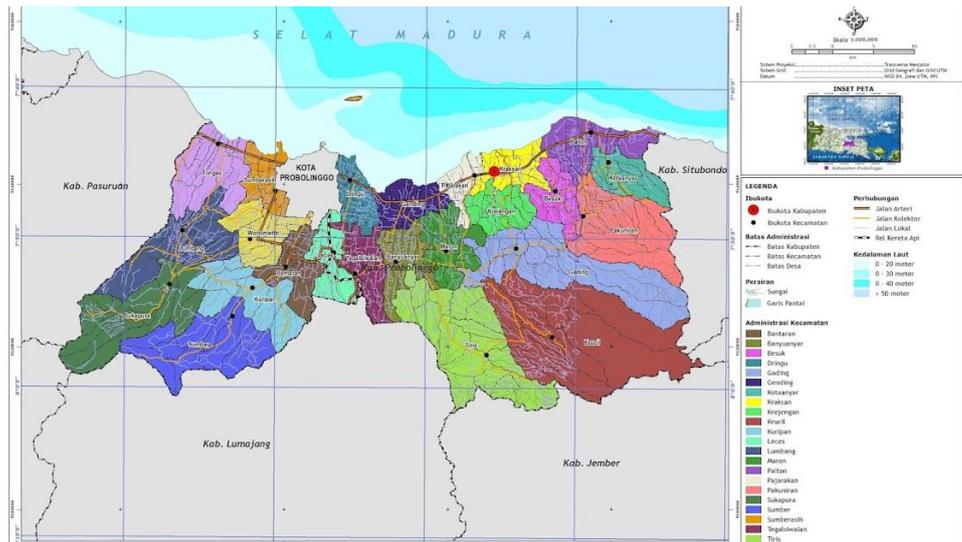
METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif dengan perspektif monomologi. Yakni memahami sebuah fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang bisa di saikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang didapatkan dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar pengaturan yang alamiah (Fadli, 2021). Penelitian ini dilakukan di wilayah Kabupaten Probolinggo, Alasan peneliti memilih wilayah tersebut karena ingin melihat apakah guru yang ada di Kabupaten Probolinggo setuju atau bahkan tidak setuju dengan adanya kebijakan sebab mayoritas sekolah di Kabupaten Probolinggo dalam melakukan perekrutan guru dengan cara menyebar pamflet lowongan kerja guru, melalui media sosial, juga melalui jaringan atau biasa disebut orang dalam. Fokus penelitiannya yaitu terkait perspektif guru kabupaten Probolinggo terhadap munculnya kebijakan rekrutmen guru melalui marketplace. Sumber data pada penelitian ini terdiri atas informan, fenomena yang diamati juga dokumentasi. Dalam menentukan informan peneliti lebih tertarik menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti meliputi menyebarkan Kuesioner, wawancara mendalam dan studi literature. Selama proses penelitian, peneliti mewawancarai langsung guru guna mendengar langsung pendapat mereka terkait rekrutmen guru melalui marketplace disertai dengan membagikan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Letak Kabupaten Probolinggo

Secara astronomis Kabupaten Probolinggo terletak pada 122°50'-113°30' Bujur Timur (BT) dan 7°40'-8°10' Lintang Selatan (LS), dengan luas wilayah sekitar 169.616,65 Ha atau kurang lebih 1.696,17 km² (1,07% dari luas daratan dan lautan provinsi Jawa Timur). Secara geografis kabupaten Probolinggo terletak di lereng pegunungan yang membujur dari barat ke timur, yaitu gunung Semeru, Argopuro, Lamongan dan Tengger. Terdapat juga gunung lain diantaranya yaitu Gunung Bromo, Widodaren, Gilap, Gambir, Jombang, Cemoro Lawang, Malang dan Batujajar. Dan ketinggiannya berada pada 0-2500 di atas permukaan laut dengan temperature rata-rata 27°C-30°C.



Sumber: <https://radarbromo.jawapos.com/kraksaan/1001621489/honorer-mau-dihapus-masih-ada-1056-guru-honorer-di-kab-probolinggo> (Diolah oleh: peneliti)

Dari data diatas jumlah guru di Kabupaten Probolinggo cukup banyak terutama guru honorer, guru honorer tersebut kebanyakan merupakan guru yang baru selesai mengenyam pendidikan di perguruan tinggi atau *fresh graduate* selain itu guru yang sudah lanjut usia dan tidak pernah mendaftarkan diri menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Dalam melakukan perekrutan guru honorer tentu dengan berbagaimacam cara, seperti di Kabupaten Probolinggo cara perekrutan guru menggunakan media sosial, menyebarkan pamflet yang berisi lowongan kerja guru serta menggunakan informasi dari orang dalam atau orang terdekat. Hal tersebut tidak hanya di lakukan di wilayah Kabupaten probolinggo saja, tetapi cara Perekrutan guru tersebut juga dilakukan di seluruh wilayah yang ada di Indonesia. Hal ini menjadi alasan peneliti memilih wilayah Kabupaten Probolinggo sebagai lokasi penelitian. Berikut adalah contoh pamflet lowongan kerja guru :

Gambar 2 Pamflet lowongan pekerjaan guru



Sumber: <https://old.stkipppgtritrenggalek.ac.id/lowongan-kerja/>

Dalam mengatasi permasalahan guru honorer pemerintah mengeluarkan kebijakan perekrutan guru melalui *marketplace* yang mana, guru - guru yang boleh mengajar bisa masuk ke dalam database yang bisa diakses seluruh sekolah di Indonesia. Dari kebijakan tersebut menuai banyak pro dan kontra masyarakat terutama guru di seluruh Indonesia. Dari hasil wawancara saya dengan beberapa guru - guru di Kabupaten Probolinggo, mayoritas guru di Kabupaten Probolinggo mengetahui cara perekrutan guru melalui media sosial, dalam bentuk pamflet yang berisi lowongan pekerjaan guru serta dari orang terdekat seperti yang di katakan ibu syarifah.

"saya hanya tau adanya perekrutan guru melalui media sosial, trus dari saudara dan teman saya sih mbak"

Selaras dengan pernyataan ibu syarifah, ibu anis juga mengatakan hal yang sama, beliau mengetahui perekrutan guru juga melalui pamflet atau brosur juga melalui teman terdekat atau orang dalam.

"saya tau cara rekrutmen guru itu biasanya kayak ada pamflet lowongan kerja jadi guru gitu yang biasanya di share di grup whatsapp SMP, SMK sekolah saya dulu gitu"

Bisa dilihat bahwa beberapa guru di Kabupaten Probolinggo hanya mengetahui rekrutmen guru melalui pamflet lowongan kerja atau lewat orang dalam. Terkait kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace*, guru di Kabupaten Probolinggo banyak mengetahui kebijakan ini melalui media sosial seperti Tiktok seperti yang diungkapkan ibu Anis, beliau mengetahui kebijakan ini melalui FYP Tiktok .

"Kalau soal rekrutmen guru melalui marketplace itu saya tau, saya lihat di Tiktok banyak itu lewat di FYP tiktok jadi saya kepo saya lihat".

Selaras dengan pernyataan ibu anis, ibu syarifah juga mengatakan hal yang sama, beliau mengetahui rekrutmen guru melalui *marketplace* juga melalui media sosial.

"Saya tau berita itu dari sosial media kan beritanya sudah mulai viral itu kemarin"

Bisa dilihat bahwa guru di Kabupaten Probolinggo mengetahui adanya kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace* namun ada juga yang tidak mengetahui terkait adanya kebijakan ini. Kebijakan ini cukup menuai pro dan kontra di Indonesia ada yang menyetujui dan ada yang kurang menyetujui terkait kebijakan ini seperti yang di ungkapkan ibu syarifah, beliau tidak setuju dengan adanya kebijakan ini sebab kurang menghargai guru karena seperti menyamakan guru dengan barang jualan yang dapat di

perjual belikan dapat di cek out semanya, guru merupakan pekerjaan mulia sebab tugas guru mencerdaskan generasi penerus bangsa.

"pendapat saya nih tentang rekrutmen guru melalui marketplace itu menurut saya kurang menghargai guru, soalnya guru itu kan manusia paling apa.. iya pekerjaan yang paling mulia mungkin kalau kerja yang lain mikirnya kan pulang dapet gaji selesai tapi kalo guru banyak beban moral yang harus di tanggung seperti bagaimana kita mendidik anak didik kita terus kesalahan yang dilakukan sama murid itu pasti yang di salahin kita, gurunya tidak becus lah mendidik dan macem sebagainya jadi saya kurang setuju dengan adanya kebijakan ini. Jadi kalau guru disamakan dengan barang jualan saya kurang setuju karena guru merupakan pekerjaan yang sangat mulia. Jadi saran saya tentang kebijakan ini yaitu mungkin merekrut guru tidak dalam bentuk marketplace tetapi dengan bentuk yang lain yang lebih menghargai guru seperti itu "

Selaras dengan pernyataan ibu syarifah, bapak alim juga kurang setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui marketplace ini karena kurang efektif di terapkan

"kurang efektif, saran saya sistemnya mungkin perlu diperbaiki"

Berbeda dengan pernyataan ibu syarifah dan bapak alim, ibu anis setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui marketplace ini sebab kebijakan ini dapat memudahkan kepala sekolah memilih guru yang di inginkan tanpa harus membagikan pamflet lowongan pekerjaan.

"Saya setuju dengan adanya marketplace ini karena kan memudahkan kepala sekolah memilih guru jadi tinggal cek out saja tidak perlu share lowongan pekerjaan gitu, Tapi menurut saya rekrutmen guru melalui Marketplace ini lebih cocok digunakan untuk merekrut guru les karena kalau ada kebutuhan yang mendesak tu kayak butuh guru les dirumah hari itu juga langsung bisa Cek out gitu jadi gak perlu share lowongan kerja Cuma buat cari guru les aja "

Selaras dengan pernyataan ibu anis, bapak mahfud juga setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui marketplace sebab mudah di akses dan memudahkan proses dalam merekrut guru.

"sangat setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui marketplace karena mudah diakses dan memudahkan proses rekrutmen guru, saran saya kebijakan tersebut lebih baik segera di terapkan karena bisa menagatasi guru honorer karena pemda kerap tidak mengajukan formasi ASN untuk tenaga pendidik sesuai kebutuhan pendidik"

Dari hasil wawancara tersebut guru di Kabupaten probolinggo setuju dan juga tidak setuju dengan adanya rekrutmen guru melalui marketplace. Salah satu alasan yang setuju dengan adanya rekrutmen ini yaitu memudahkan kepala sekolah mencari guru-guru untuk mengisi kekosongan tenaga pengajar di sekolah tersebut dan marketplace ini cukup mudah diakses oleh semua guru dan kepala sekolah. Ada juga guru yang tidak setuju dengan adanya kebijakan ini sebab merasa guru seperti barang yang di perjual belikan padahal guru adalah pekerjaan yang mulia dan harus di hormati sebab tugas guru adalah mencerdaskan anak bangsa tidak selayaknya di perlakukan semacam itu. Hal ini harus menjadi perhatian pemerintah dan harus menjadi kebijakan yang benar-benar di persiapkan secara matang agar tidak ada benturan antara pemerintah dan guru-guru di seluruh Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen guru melalui marketplace merupakan kebijakan rekrutmen yang di keluarkan oleh pemerintah. Marketplace guru merupakan media bagi para guru yang memenuhi syarat masuk dalam marketplace tersebut dan dapat diakses oleh seluruh sekolah di Indonesia. Banyak pro dan kontra terkait adanya kebijakan ini ada yang mengatakan bahwa kebijakan ini tidak menghargai dan memuliakan guru sebab guru dianggap barang yang dapat di perjual belikan namun ada juga yang menganggap kebijakan ini sangat berguna bagi sekolah yang membutuhkan guru sebab kepala sekolah dapat mengakses dan melakukan cek out

terhadap guru yang diinginkan dan sangat mudah di akses. Dari adanya pro dan kontra yang ada, ada baiknya pemerintah lebih memikirkan lagi terkait penerapan kebijakan rekrutmen guru melalui *marketplace* diharapkan tidak semakin menyulitkan guru serta merendahkan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A'yun, Q., Imron, A., & Arifin, I. (2019). Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(7), 850. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v4i7.12613>
- Agia, N. R., & Sudrajat, I. (2023). Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru). *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(02), 40–44. <https://doi.org/10.58812/spp.v1i02.111>
- Anggreini, R. (2023). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI REKRUTMEN TENAGA PENDIDIK DI SD ISLAM ABU DZAR TANGERANG SELATAN. *UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN*, 02(02), 135–140. <https://doi.org/10.58258/jupe.v7i4.4348>
- Arifin, Z. (2021). Peran Guru Di Sekolah Dan Masyarakat. *Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 5(March), 1–19. <https://doi.org/10.54259/diajar.v2i3.1810>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauzi, F. (2023). *EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam Strategi Kepala Sekolah Dalam Proses Rekrutmen Guru Di Mi Nahdatul Ulama ' Sumpat Sidoarjo*. 58–72.
- Hamka, L. (2023). *Mengenal Lebih Dekat Terhadap Perubahan Status Guru Honorer Menjadi PPPK (P3K)*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sph&AN=119374333&site=ehost-live&scope=site>
- Ismatiah, M. A., Nayla, S., Kurniawan, A., Salsabila, T. M., Negara, I. A., Administrasi, F. I., & Indonesia, U. (2024). Polemik dalam Menghadapi Pelaksanaan Rekrutmen Guru Melalui Marketplace pada 2024. *Jurnal of Social Science Research*, 3 Nomor 2, 7281–7292.
- Mulyani, F. (2015). Konsep Kompetensi Guru dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam). *Jurnal Pendidikan Universitas Garut*, 03(01), 1–8.
- Saputri, S. A., Berliana, I., Berliana, I., & Nasrida, M. F. (2023). Peran Marketplace Dalam Meningkatkan Daya Saing Umkm Di Indonesia. *KNOWLEDGE: Jurnal Inovasi Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 3(1), 69–75. <https://doi.org/10.51878/knowledge.v3i1.2199>
- Sumadhinata, Y. E., & Sari, W. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan). *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 649–655. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1494>
- Yustiani, R., & Yunanto, R. (2017). Peran Marketplace Sebagai Alternatif Bisnis Di Era Teknologi Informasi. *Komputa: Jurnal Ilmiah Komputer Dan Informatika*, 6(2), 43–48. <https://doi.org/10.34010/komputa.v6i2.2476>