

STRATEGI PERENCANAAN, REKRUTMEN, DAN PENGANGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA

¹Anjelina, ²Subiyantoro

¹UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

²UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

Alamat Surat

E-mail: 23204091029@student.uin-suka.ac.id¹, subiyantoro@uin-suka.ac.id²

Abstract

This study aims to find out the strategy of planning, recruitment, and appointment of human resources in MTs Muhammadiyah 4 Jetis. The research method used is a qualitative method with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and documentation analysis. The results of the study show that the HR planning strategy in MTs Muhammadiyah 4 Jetis involves a systematic evaluation of the condition of human resources which is carried out every two months, ensuring that the number and quality of the required workforce are available as needed. The recruitment process is carried out by considering the main criteria such as moral character and academic ability, and involves administrative stages and direct interviews by the principal. The appointment of employees is based on the qualifications and needs of the school, with priority given to Strata 1 (S1) graduates majoring in PAI. This process does not involve a special orientation, but the principal provides direction on school conditions and policies before new employees start teaching. New employees can be appointed as permanent employees after serving one year as contract or honorary teachers. This entire process ensures that MTs Muhammadiyah 4 Jetis has a competent workforce and in accordance with the needs, supporting the achievement of madrasah education goals.

Keywords: Planning strategy, recruitment, appointment, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 4 Jetis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM di MTs Muhammadiyah 4 Jetis melibatkan evaluasi sistematis terhadap kondisi SDM yang dilakukan setiap dua bulan sekali, memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan tersedia sesuai kebutuhan. Proses rekrutmen dijalankan dengan mempertimbangkan kriteria utama seperti akhlakul karimah dan kemampuan akademis, serta melibatkan tahapan administratif dan wawancara langsung oleh kepala sekolah. Pengangkatan pegawai didasarkan pada kualifikasi dan kebutuhan sekolah, dengan prioritas pada lulusan Strata 1 (S1) jurusan PAI. Proses ini tidak melibatkan orientasi khusus, namun kepala sekolah memberikan arahan mengenai kondisi dan kebijakan sekolah sebelum pegawai baru mulai mengajar. Pegawai baru dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah menjalani satu tahun sebagai guru kontrak atau honorer. Keseluruhan proses ini memastikan bahwa MTs Muhammadiyah 4 Jetis memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan, mendukung tercapainya tujuan pendidikan madrasah.

Kata Kunci: Strategi perencanaan, rekrutmen, pengangkatan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sistem dan metode untuk meningkatkan kualitas hidup manusia di berbagai aspek kehidupan. Sepanjang sejarah, hampir semua kelompok manusia memanfaatkan pendidikan sebagai alat untuk membudayakan dan meningkatkan kualitas mereka, bahkan dalam masyarakat yang masih terbelakang atau primitif.¹ Pendidikan adalah sarana yang paling efektif dan efisien untuk mentransfer ilmu pengetahuan, budaya, dan lain sebagainya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan juga merupakan salah satu institusi yang memiliki peran langsung dalam menentukan masa depan umat manusia.² Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Selain itu, SDM adalah faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut. SDM yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan secara efektif mendukung kelancaran aktivitas kerja.³

Setiap kegiatan MSDM membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang efektif. Dalam lingkungan dengan tantangan tenaga kerja, perubahan hukum, dan kebutuhan pemberi kerja yang terus berubah, MSDM harus terus beradaptasi dan berkembang.⁴ Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat vital karena organisasi sendiri dibentuk oleh manusia dan mereka yang memastikan kelangsungan dan kesuksesan organisasi dalam mengelola lembaga atau institusi.⁵ Salah satu fungsi manajemen yang harus dikelola dengan baik adalah perencanaan. Pengelola harus mampu menyusun perencanaan strategis yang dapat memprediksi kehidupan, ketahanan, dan kemajuan madrasah di masa depan.⁶

¹ Sanaky, H., *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia* (Yogyakarta: Safiria Insani Press., 2003).

² Abudinata, *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Media., 2003).

³ Novie P. Marhaeni, "ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN," *Jurnal Bisnis Terapan* 3, no. 02 (December 31, 2019): 129–36, <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>.

⁴ Husaini and abdullah, "PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI," *Jurnal Warta Edisi* : 51, 2017.

⁵ Yoky Sangsurya, Muazza Muazza, and Rahman Rahman, "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM MUTIARA AL MADAN KOTA SUNGAI PENUH," *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 2 (July 23, 2021): 766–78, <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>.

⁶ Moch Charis Hidayat and Aldo Redho Syam, "Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0," *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 4, no. 1 (January 1, 2020): 1, <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i1.2100>.

Strategi perencanaan SDM penting untuk menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan visi dan misi perusahaan serta mengantisipasi tantangan masa depan. Aspek utama yang harus dipertimbangkan meliputi analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR, serta monitoring dan evaluasi kinerja. Tantangan seperti kekurangan keterampilan, perubahan demografis, dan persaingan dalam merekrut serta mempertahankan talenta terbaik menuntut pendekatan yang proaktif dan holistik. Perencanaan SDM yang efektif mencakup aspek operasional dan berfungsi sebagai landasan strategis untuk memetakan kebutuhan SDM sesuai visi jangka panjang organisasi.⁷ Dalam dunia pendidikan, dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah sangat penting untuk keberhasilan organisasi, pengembangan, keunggulan kompetitif, dan peningkatan kualitas pendidikan.⁸

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangatlah strategis. MSDM bertanggung jawab atas kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, penggajian atau pemberian kompensasi, serta pengembangan karier berdasarkan kompetensi. Tugas utama MSDM meliputi kegiatan administratif seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. Selain itu, MSDM juga berperan dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks lingkungan kerja, komitmen pegawai terbukti mempengaruhi perilaku mereka secara konsisten, terutama dalam hal kehadiran pegawai di tempat kerja.⁹

Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, termasuk pimpinan lembaga pendidikan Islam, tenaga pendidik dan kependidikan, mahasiswa, dan masyarakat luas. Pimpinan lembaga pendidikan Islam dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai pedoman untuk merancang program pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Tenaga pendidik dan kependidikan akan mendapat manfaat dari program pengembangan SDM yang disediakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan. Mahasiswa akan memperoleh keuntungan dari program ini dengan menerima pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan pasar kerja.

⁷ Ahmad Mukhlis and Abdul Bahits, "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 7, no. 1 (2023): 41–50.

⁸ Wikan Budi Utami, Agus Wedi, and Fikri Aulia, "Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Dalam Penguatan Profil Pelajar Pancasila," 2022.

⁹ Golan Hasan, "Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi," *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI* 16, no. 1 (April 17, 2019): 21–32, <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 4 Jetis. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas manajemen SDM di lembaga pendidikan tersebut.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor, penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari subjek tertentu atau dari perilaku yang dapat diamati. Instrumen pengumpulan data utama adalah peneliti itu sendiri, yang menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi untuk mengumpulkan data.¹⁰

STRATEGI PERENCANAAN SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis yang mengevaluasi kondisi sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlahnya dan kualitasnya, beserta keterampilan yang tepat, tersedia pada saat diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia (human resource planning) merupakan proses yang terstruktur untuk menyelaraskan pasokan karyawan yang berasal dari internal maupun eksternal dengan kebutuhan akan jabatan-jabatan yang diperkirakan akan muncul dalam organisasi dalam periode waktu tertentu.¹¹

Dari konsep tersebut, perencanaan sumber daya manusia dianggap sebagai proses yang berjalan secara berkesinambungan, di mana data dan pengalaman dari masa lalu (*short-term*) digunakan sebagai panduan untuk perencanaan di masa depan (*long-term*).¹² Adapun tujuan dari perencanaan sumber daya manusia antara lain: 1) untuk menetapkan jumlah dan kualitas karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan-jabatan di dalam organisasi. 2) untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai setiap saat agar setiap posisi jabatan selalu terisi dengan orang yang kompeten. 3) untuk mencegah terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas di antara karyawan. 4) untuk memfasilitasi koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. 5) untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan yang dapat mengganggu keseimbangan

¹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Rev. Ed.). (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2022).

¹¹ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, *Mondy, R.W & Noe III. (1995). Human Resource Management. USA: Massachusetts, RM (USA: Massachusetts, RM, 2005).*

¹² Jackson, S. E and Schuler, R. S, *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. (New York: West Publishing Company Allyn & Bacon., 1990).

organisasi. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah strategis dalam mengelola tenaga kerja agar dapat mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian di MTs Muhammadiyah 4 Jetis strategi perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan evaluasi sistematis terhadap kondisi SDM saat ini untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja, serta keterampilan yang tepat, tersedia ketika diperlukan. Evaluasi dilakukan setiap 2 bulan sekali. Proses ini melibatkan penilaian terhadap pasokan karyawan internal dan eksternal untuk memenuhi kebutuhan jabatan yang diperkirakan akan muncul di masa mendatang. Dengan memanfaatkan data dan pengalaman masa lalu sebagai panduan, perencanaan SDM di MTs Muhammadiyah 4 Jetis dijalankan secara berkesinambungan. Tujuannya adalah untuk menetapkan jumlah dan kualitas karyawan yang tepat, memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai setiap saat, mencegah tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, dan memfasilitasi koordinasi, integrasi, serta sinkronisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, perencanaan ini bertujuan untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan yang dapat mengganggu keseimbangan organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM di MTs Muhammadiyah 4 Jetis berfungsi sebagai langkah strategis untuk mengelola tenaga kerja secara efisien dan efektif, mendukung tujuan pendidikan dan operasional madrasah secara keseluruhan.

REKRUTMEN SDM

Setelah perencanaan SDM, tahapan selanjutnya adalah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Rekrutmen adalah proses pencarian karyawan di pasar tenaga kerja, di mana organisasi dapat menggunakan berbagai metode seperti media massa, jaringan alumni, lembaga penyalur tenaga kerja, dan lain sebagainya.¹³ Penting untuk memperhatikan rekrutmen dengan baik karena proses ini akan berdampak pada seleksi karyawan dan kinerja mereka, serta pada keseluruhan organisasi.¹⁴ MTs Muhammadiyah 4 Jetis menjalankan proses rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebijakan organisasi yang mengawasinya. Proses rekrutmen di MTs Muhammadiyah 4 Jetis hingga saat ini telah berjalan dengan lancar.

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena merupakan awal dari upaya organisasi sekolah untuk mengisi jabatan kosong dengan pegawai yang tepat. Sebelum mengikuti tes seleksi, pelamar di MTs Muhammadiyah 4 Jetis harus menyelesaikan beberapa tahapan administratif. Mereka perlu melengkapi

¹³ Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Bandung: Alfabeta, 2017).

¹⁴ Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati, "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja," *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, May 25, 2017, <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>.

berkas-berkas yang diperlukan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak sekolah. Persyaratan tersebut meliputi fotocopy KTP, surat lamaran kerja, pas foto, fotocopy ijazah terakhir, serta surat keterangan bersedia ditempatkan di posisi yang dilamar.

Dalam proses perekrutan, manajemen sekolah terlebih dahulu menentukan jabatan atau posisi yang kosong serta persyaratan yang diperlukan bagi calon tenaga kerja yang akan direkrut di sekolah. Persyaratan jabatan ini mencakup kriteria atau karakteristik seperti keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Penetapan persyaratan jabatan ini penting karena membantu dalam mengidentifikasi jenis pegawai yang dibutuhkan dan mengarahkan pencarian terhadap kandidat yang sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang tersedia.¹⁵

Proses rekrutmen di MTs Muhammadiyah 4 Jetis tidak berlangsung secara tetap, dan setiap tahunnya selalu ada perekrutan guru baru. Salah satu kriteria utama dalam rekrutmen adalah akhlakul karimah yang menekankan pada nilai-nilai akhlak yang baik. Salah satu tahap dalam proses rekrutmen adalah pengajuan surat lamaran dan wawancara langsung oleh kepala sekolah. Wawancara ini bertujuan untuk menilai kesiapan calon guru, serta mempertimbangkan situasi dan kondisi sekolah. Proses perencanaan rekrutmen adalah langkah awal yang penting bagi perusahaan untuk memperoleh SDM yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan bisnis. Sistem bisnis yang baik tidak akan berjalan optimal tanpa dukungan SDM yang memiliki kompetensi unggul.¹⁶

PENGANGKATAN SDM

Pengangkatan pegawai melibatkan penempatan individu pada jabatan atau pekerjaan baru dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar pengangkatan ini mencakup pertimbangan terhadap efektivitas organisasi, kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja (separation). Setelah melewati proses seleksi yang memadai, calon karyawan ditempatkan di unit atau posisi yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.¹⁷

Tujuan dari pengangkatan pegawai adalah untuk menyediakan pasokan individu yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi

¹⁵ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2005).

¹⁶ Antoni Ludfi Arfin, "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul," *Efektor* 9, no. 2 (December 21, 2022): 272–85, <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>.

¹⁷ Nenden Najiatal Huda, "Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta," *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (January 25, 2022): 29, <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1587>.

lowongan pekerjaan di dalam organisasi. Menurut Hadari Nawawi menyatakan bahwa dalam melakukan pengorganisasian untuk kegiatan penempatan, perlu mempertimbangkan minat, bakat, kemampuan, serta kompleksitas tugas yang akan dijalankan oleh setiap individu.¹⁸ Pembinaan sumber daya manusia difokuskan pada pencapaian standar minimal, yaitu untuk memastikan bahwa setiap individu mampu menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik demi menghindari pelanggaran.¹⁹

Sumber daya manusia memiliki pengaruh besar terhadap proses pembelajaran di sebuah lembaga pendidikan. Di MTs Muhammadiyah 4 Jetis, pengangkatan pegawai tidak selalu sesuai dengan bidang keahlian mereka karena adanya keterbatasan jumlah dan kualifikasi pelamar yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Meskipun demikian, dalam pengangkatan pegawai baru, MTs Muhammadiyah 4 Jetis lebih cenderung memprioritaskan lulusan Strata 1 (S1) dengan jurusan PAI yang bersedia ditempatkan sesuai kebutuhan yang ditetapkan oleh kepala sekolah.

Proses pengangkatan di MTs Muhammadiyah 4 Jetis tidak melibatkan orientasi khusus sebelum pegawai baru masuk ke lingkungan sekolah. Sebelum mulai mengajar, kepala sekolah memberikan arahan mengenai kondisi sekolah, besaran gaji, dan gambaran umum lingkungan di MTs Muhammadiyah 4 Jetis kepada pegawai baru. Seorang guru atau tenaga kependidikan di MTs Muhammadiyah 4 Jetis dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah menjalani satu tahun sebagai guru kontrak atau honorer.

PENUTUP

Strategi perencanaan sumber daya manusia di MTs Muhammadiyah 4 Jetis melibatkan evaluasi sistematis terhadap kondisi SDM yang dilakukan setiap dua bulan sekali. Evaluasi ini memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan tersedia sesuai kebutuhan. Proses perencanaan ini berkesinambungan dengan menggunakan data dan pengalaman masa lalu sebagai panduan untuk perencanaan jangka panjang. Tujuan utama perencanaan SDM ini adalah untuk menetapkan jumlah dan kualitas karyawan yang tepat, memastikan ketersediaan tenaga kerja yang memadai, mencegah tumpang tindih tugas, memfasilitasi koordinasi dan sinkronisasi, serta menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan. Strategi ini berperan penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas operasional madrasah secara keseluruhan.

Proses rekrutmen dan pengangkatan di MTs Muhammadiyah 4 Jetis dijalankan dengan baik, meskipun menghadapi beberapa kendala. Rekrutmen dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria utama seperti akhlakul karimah dan kemampuan akademis, di mana calon pelamar harus

¹⁸ Hadari Nawawi, *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011).

¹⁹ Hidayat and Syam, "Urgentitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0."

memenuhi persyaratan administratif sebelum mengikuti tes seleksi dan wawancara. Pengangkatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan sekolah, dengan prioritas pada lulusan Strata 1 (S1) jurusan PAI. Proses pengangkatan ini tidak melibatkan orientasi khusus, namun kepala sekolah memberikan arahan mengenai kondisi dan kebijakan sekolah. Pegawai baru dapat diangkat menjadi pegawai tetap setelah menjalani satu tahun sebagai guru kontrak atau honorer. Keseluruhan proses ini memastikan bahwa MTs Muhammadiyah 4 Jetis memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan, mendukung tercapainya tujuan pendidikan madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Abudinata. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2003.

Arfin, Antoni Ludfi. "Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul." *Efektor* 9, no. 2 (December 21, 2022): 272-85. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>.

Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, May 25, 2017. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo., 2005.

Hasan, Golan. "Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi." *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI* 16, no. 1 (April 17, 2019): 21-32. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>.

Hidayat, Moch Charis, and Aldo Redho Syam. "Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0." *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education* 4, no. 1 (January 1, 2020): 1. <https://doi.org/10.24269/ajbe.v4i1.2100>.

Huda, Nenden Najiatul. "Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 01 (January 25, 2022): 29. <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1587>.

Husaini, and abdullah. "PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI." *Jurnal Warta Edisi* : 51, 2017.

- Jackson, S. E, and Schuler, R. S. *Human Resource Planning: Challenges for Industrial/Organization Psychologists*. New York: West Publishing Company Allyn & Bacon., 1990.
- Marhaeni, Novie P. "ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN." *Jurnal Bisnis Terapan* 3, no. 02 (December 31, 2019): 129–36. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Rev. Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2022.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. *Mondy, R.W & Noe III. (1995). Human Resource Management. USA: Massahusetts, RM. USA: Massahusetts, RM, 2005.*
- Mukhlis, Ahmad, and Abdul Bahits. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)* 7, no. 1 (2023): 41–50.
- Nawawi, Hadari. *Majemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Sanaky, H. *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia*. Yogyakarta: Safiria Insani Press., 2003.
- Sangsurya, Yoky, Muazza Muazza, and Rahman Rahman. "PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM MUTIARA AL MADAN KOTA SUNGAI PENUH." *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL* 2, no. 2 (July 23, 2021): 766–78. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>.
- Utami, Wikan Budi, Agus Wedi, and Fikri Aulia. "Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar Dalam Penguatan Profil Pelajar Pancasila," 2022.
- Wibowo. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta, 2017.