

PERENCANAAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SDN TEMPUREJO 01 KABUPATEN JEMBER

Hanif Achmad Shohiburriyadh¹⁾, Cahya Sukma Kamila²⁾, Andini Setia Winata³⁾,
Rifkiatul Musarofah⁴⁾ dan Rofiq Hidayat⁵⁾

Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

hanifachmad023@gmail.com¹⁾, cahyasukma34@gmail.com²⁾,
andinisetiawinata@gmail.com³⁾, kikiajjah2022@gmail.com⁴⁾, rofighidayat@uinkhas.ac.id⁵⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Tempurejo 01. Penelitian ini diambil dari mahasiswa aktif di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Melalui observasi langsung dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, menganalisis proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang diterapkan serta menganalisis sistem perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang telah dibangun di SDN Tempurejo 01. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor, proses maupun sistem perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut secara signifikan mempengaruhi efektivitas perencanaan sumber daya manusia di sekolah. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak sekolah dalam menyusun perencanaan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Abstract

This study aims to analyze the planning of educational and teaching staff resources at SDN Tempurejo 01. The research is conducted with active students from the State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Through direct observation and in-depth interviews with the school principal, this study identifies factors influencing the planning of educational and teaching staff resources, analyzes the planning process implemented, and examines the planning system established at SDN Tempurejo 01. The results of this study indicate that the factors, processes, and planning systems for educational and teaching staff resources significantly affect the effectiveness of human resource planning at the school. These findings are expected to serve as a foundation for the school in developing more effective planning to improve the quality of education.

Sejarah Artikel

Diterima:15-10-2024

Direview:27-10-2024

Disetujui:31-10-2024

Kata Kunci

Pendidik,
Perencanaan
Sumber Daya,
Tenaga
Kependidikan.

Article History

Received:15-10-2024

Reviewed:27-10-2024

Published:31-10-2024

Key Words

Educators,
Resource
Planning,
Educational Staff.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan institusi krusial dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Perencanaan yang tepat terhadap SDM pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan efektivitas proses belajar mengajar serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Salah satu sekolah yang menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM adalah SDN Tempurejo. Sebagai lembaga pendidikan tingkat dasar, SDN Tempurejo harus memastikan bahwa ketersediaan, kompetensi, dan distribusi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berjalan secara optimal (Winarti, 2018).

Di era globalisasi saat ini, tantangan dalam perencanaan sumber daya pendidik semakin kompleks. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta tuntutan akan kemampuan pedagogik yang inovatif, menuntut adanya peningkatan kualitas pendidik yang berkelanjutan. Tidak hanya itu, perencanaan yang baik juga harus mampu mengantisipasi dinamika perubahan dalam dunia pendidikan, seperti kebijakan pendidikan yang terus berkembang dan kebutuhan akan tenaga pendidik yang mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum (Prakoso et al, 2022).

Perencanaan sumber daya juga melibatkan analisis kebutuhan tenaga kependidikan yang berperan dalam mendukung operasional lembaga pendidikan. Tenaga kependidikan, yang meliputi administrasi, tata usaha, dan tenaga pendukung lainnya, harus direncanakan dengan mempertimbangkan beban kerja, kualifikasi, dan kebutuhan lembaga. Dalam konteks ini, perencanaan tenaga kependidikan menjadi bagian integral dari perencanaan pendidikan secara keseluruhan (Mayasari et al, 2022).

Proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya melibatkan analisis kebutuhan, tetapi juga pengembangan profesional berkelanjutan. Program-program pelatihan dan pengembangan kompetensi harus disesuaikan dengan kebutuhan individu pendidik dan tenaga kependidikan, serta selaras dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Dengan demikian, proses ini tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga untuk membangun SDM yang mampu berkontribusi pada pengembangan jangka panjang (Heatubun et al, 2023).

Akhirnya, keberhasilan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan sangat tergantung pada kemampuan manajemen pendidikan dalam mengelola perubahan dan inovasi. Manajer pendidikan harus mampu merumuskan strategi yang efektif, baik dalam perekrutan, pengembangan, maupun retensi tenaga pendidik, untuk menjamin mutu pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan (Kaligis et al, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan, yang bertujuan untuk memperoleh data secara langsung dari lingkungan tempat penelitian. Jenis penelitian ini adalah kualitatif, karena menekankan pada pemahaman secara mendalam terhadap fenomena sosial yang terjadi di SDN Tempurejo 01 terkait perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Peneliti berperan aktif dalam mengamati, mencatat, dan menganalisis situasi yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini memungkinkan penggalian informasi yang kaya dan kontekstual karena data dikumpulkan langsung dari informan di lingkungan aslinya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan untuk mendapatkan pandangan mereka tentang sistem perencanaan SDM di sekolah. Observasi dilakukan dengan mencatat perilaku dan interaksi antara pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Dokumentasi dilakukan dengan mencatat dokumen-dokumen penting seperti rencana kerja sekolah, daftar kepegawaian, dan jadwal kegiatan. Teknik triangulasi digunakan untuk memverifikasi data dari ketiga metode tersebut, sehingga hasil penelitian dapat lebih akurat dan mendalam.

Validitas data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan informasi dari berbagai informan, seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya, untuk melihat konsistensi data. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dan dokumentasi) untuk mengecek validitas informasi yang diperoleh. Selain itu, peneliti juga menerapkan metode member check, yaitu mengkonfirmasi ulang temuan awal kepada informan untuk memastikan kebenaran data yang dikumpulkan.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis interaktif, yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap pertama, data yang terkumpul diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan perencanaan SDM. Selanjutnya, reduksi data dilakukan dengan cara menyederhanakan, menyeleksi, dan memfokuskan pada data yang relevan. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan tabel untuk memudahkan pemahaman. Terakhir, kesimpulan ditarik berdasarkan pola-pola yang ditemukan selama analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk memastikan ketersediaan dan pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategis mereka. Proses ini mencakup beberapa elemen kunci seperti analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta perencanaan untuk mengantisipasi perubahan pasar atau teknologi di masa depan. Menurut Rothwell (1995), perencanaan SDM dipandang sebagai fitur penting dalam model manajemen sumber daya manusia yang ideal, yang berfokus pada integrasi antara strategi bisnis dan manajemen SDM untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Arifin, 2021).

Lebih jauh lagi, perencanaan SDM tidak hanya tentang memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga memastikan bahwa organisasi memiliki talenta yang tepat untuk kebutuhan jangka panjang. Hal ini mencakup proses suksesi, pelatihan, dan manajemen talenta agar organisasi dapat merespon dengan cepat dinamika pasar. Penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam manajemen SDM sangat membantu dalam proses perencanaan ini, terutama dalam hal analisis data dan prediksi kebutuhan tenaga kerja (Samsudin et al, 2024).

Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memberikan manfaat signifikan bagi organisasi, termasuk lembaga pendidikan seperti sekolah. Salah satu manfaat utamanya adalah peningkatan efisiensi dalam alokasi dan penggunaan tenaga kerja. Dengan perencanaan SDM yang baik, sekolah dapat memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang berdasarkan faktor seperti jumlah siswa dan perubahan kurikulum. Hal ini membantu sekolah seperti SDN Tempurejo 01 memastikan bahwa jumlah guru dan staf administratif selalu sesuai dengan kebutuhan operasional sekolah, sehingga mampu menghindari masalah kekurangan atau kelebihan tenaga kerja (Armstrong, 2020).

Manfaat kedua dari perencanaan SDM adalah mendukung pengembangan kompetensi tenaga kerja. Melalui proses ini, sekolah dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan dalam metode pengajaran (Amelia, 2023). SDN Tempurejo 01, misalnya, dapat merencanakan pelatihan berbasis teknologi bagi para gurunya agar mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran, meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Selain itu, perencanaan SDM juga membantu sekolah dalam mengelola pergantian tenaga kerja, seperti akibat pensiun atau pengunduran diri. Dengan memiliki rencana yang matang, sekolah dapat mengantisipasi kebutuhan perekrutan tenaga kerja baru jauh sebelum terjadinya kekosongan posisi, sehingga menghindari gangguan pada proses

pembelajaran. Dengan demikian, perencanaan SDM memungkinkan sekolah untuk meminimalkan risiko yang terkait dengan turnover karyawan, menjaga kontinuitas dan stabilitas pendidikan di SDN Tempurejo 01 (Utamy et al, 2020).

Pembahasan

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia di SDN Tempurejo 01

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di sebuah institusi pendidikan, seperti SDN Tempurejo 01 Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi perencanaan SDM adalah kebijakan pendidikan pemerintah. Kebijakan pendidikan, baik di tingkat nasional maupun lokal, sangat berpengaruh terhadap jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan dan kualifikasi mereka. Misalnya, kebijakan terkait penerapan kurikulum baru atau perubahan sistem penilaian memerlukan guru-guru yang terlatih dengan kompetensi yang sesuai. Oleh karena itu, sekolah harus merencanakan perekrutan dan pelatihan berdasarkan perubahan kebijakan ini untuk menjaga kualitas pengajaran (Muspawi et al, 2020).

Faktor kedua yang mempengaruhi perencanaan SDM di SDN Tempurejo 01 adalah perkembangan demografis guru dan staf. Demografi tenaga kerja, seperti usia, masa kerja, dan potensi pensiun guru, harus dipertimbangkan dalam perencanaan SDM. Jika sebagian besar guru mendekati usia pensiun, maka sekolah harus mempersiapkan perekrutan guru baru atau memindahkan staf yang ada untuk mengisi kekosongan tersebut. Selain itu, pergantian staf akibat mutasi atau promosi juga memerlukan penyesuaian dalam struktur organisasi dan penugasan tenaga kerja di sekolah (Baharuddin et al, 2024).

Faktor ekonomi dan anggaran yang tersedia juga memiliki pengaruh besar terhadap perencanaan SDM. Ketersediaan anggaran dari pemerintah atau dari sumber lain akan menentukan berapa banyak tenaga kerja yang dapat direkrut, serta jenis pelatihan yang bisa diberikan kepada tenaga pengajar. Di SDN Tempurejo 01, jika anggaran terbatas, sekolah harus lebih bijak dalam merencanakan kebutuhan tenaga kerjanya dan mengutamakan efisiensi melalui pelatihan internal atau kolaborasi dengan pihak eksternal untuk pengembangan kompetensi guru dan staf. Keterbatasan ini bisa menghambat perekrutan staf baru atau pengadaan fasilitas pembelajaran, yang berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan (Afkariah et al, 2022).

Proses dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia di SDN Tempurejo 01

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di SDN Tempurejo 01 Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember mengikuti tahapan-tahapan penting yang bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia di sekolah sesuai dengan kebutuhan operasional dan tujuan pendidikan. Tahapan pertama yang dilakukan adalah analisis

kebutuhan tenaga kerja (Nurhalim et al, 2021). Analisis ini dilakukan dengan memperhitungkan jumlah siswa, kebijakan kurikulum, dan proyeksi perkembangan sekolah. SDN Tempurejo 01 memproyeksikan kebutuhan tenaga pengajar dan staf pendukung berdasarkan jumlah siswa yang terus berkembang setiap tahun dan perubahan dalam metode pengajaran. Analisis ini membantu sekolah menentukan apakah diperlukan perekrutan tambahan atau penyesuaian dalam distribusi tugas bagi tenaga kerja yang sudah ada.

Tahap kedua dalam perencanaan SDM adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Setelah melakukan analisis kebutuhan, sekolah bekerja sama dengan Dinas Pendidikan untuk memulai proses rekrutmen. Pada tahap ini, SDN Tempurejo 01 akan melakukan pengumuman dan seleksi calon tenaga kerja berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan, seperti kualifikasi akademis, pengalaman, dan kompetensi teknis yang diperlukan untuk mendukung proses pembelajaran. Proses seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, seperti pemeriksaan dokumen, tes, dan wawancara. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan visi sekolah (Akbar et al, 2024).

Tahap terakhir dalam perencanaan SDM di SDN Tempurejo 01 adalah pengembangan dan evaluasi kinerja. Setelah tenaga kerja terpilih dan ditempatkan, sekolah melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai efektivitas tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam pengajaran maupun administrasi. Hasil evaluasi ini menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan pelatihan atau pengembangan profesional bagi para guru dan staf. Dengan memberikan pelatihan yang tepat, SDN Tempurejo 01 dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya dan memastikan bahwa mereka dapat menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang, seperti adopsi teknologi dalam pembelajaran. Selain itu, evaluasi juga membantu mengidentifikasi kekurangan yang mungkin ada dalam sistem SDM, sehingga dapat dilakukan penyesuaian untuk perencanaan SDM di masa mendatang (Winarti, 2018).

Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia di SDN Tempurejo 01

Sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di SDN Tempurejo 01 dirancang untuk mendukung keberlanjutan dan efektivitas pendidikan di sekolah. Sistem ini mencakup berbagai komponen yang saling terkait, dimulai dengan analisis kebutuhan SDM yang berbasis data. SDN Tempurejo 01 secara rutin melakukan analisis terhadap jumlah siswa, proyeksi pertumbuhan, serta kebijakan pendidikan yang berlaku untuk menentukan kebutuhan tenaga pengajar dan staf administrasi. Dengan pemanfaatan data statistik, seperti rasio jumlah siswa terhadap jumlah guru, sekolah dapat mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Data ini sangat penting dalam membuat keputusan strategis terkait rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja (Abduh et al, 2023).

Komponen kedua dari sistem perencanaan SDM di SDN Tempurejo 01 adalah proses rekrutmen dan seleksi yang transparan dan terstruktur. Sekolah bekerja sama dengan Dinas Pendidikan setempat dalam melaksanakan proses ini, memastikan bahwa semua kandidat yang mendaftar memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Proses seleksi meliputi serangkaian tahapan, seperti penilaian dokumen, wawancara, dan uji kompetensi. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa hanya calon yang paling memenuhi syarat yang akan diterima, sehingga meningkatkan kualitas tenaga pengajar di sekolah. Dengan sistem rekrutmen yang baik, SDN Tempurejo 01 dapat menarik bakat-bakat terbaik yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan yang diinginkan (Lesmana et al, 2023).

Setelah perekrutan, sistem perencanaan SDM di SDN Tempurejo 01 juga mencakup pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi guru dan staf. Sekolah menyadari bahwa untuk menjaga kualitas pendidikan, penting bagi tenaga kerja untuk terus meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, SDN Tempurejo 01 menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan workshop yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan kompetensi guru. Evaluasi kinerja dilakukan secara rutin untuk menentukan area yang perlu ditingkatkan. Melalui sistem ini, sekolah tidak hanya mempersiapkan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk tantangan masa depan dalam pendidikan, seperti adopsi teknologi dan perubahan kurikulum (Fathah, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Tempurejo 01 Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember, merupakan proses yang kompleks dan strategis, melibatkan analisis kebutuhan, rekrutmen, dan pengembangan kompetensi. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang sistematis dan berbasis data sangat penting untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Inovasi dalam perencanaan SDM, seperti penggunaan teknologi informasi dalam pemantauan kinerja dan kebutuhan tenaga kerja, menunjukkan novelty dalam penelitian ini. Dengan menerapkan sistem informasi manajemen SDM, SDN Tempurejo 01 dapat lebih efektif dalam merencanakan dan mengelola sumber daya pendidik, sehingga mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung perkembangan siswa secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi sekolah lain dalam mengembangkan sistem perencanaan SDM yang lebih baik dan inovatif.

Saran

Dari hasil penelitian mengenai perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SDN Tempurejo 01, disarankan agar sekolah terus meningkatkan proses rekrutmen tenaga pengajar dengan melibatkan seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi,

serta menyediakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Selain itu, penting untuk memanfaatkan data yang diperoleh dari observasi dan wawancara dalam merumuskan strategi perencanaan yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk mendukung kolaborasi antar tenaga pendidik. Terakhir, evaluasi dan penyesuaian rencana secara berkala perlu dilakukan untuk memastikan bahwa perencanaan sumber daya manusia tetap relevan dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduh, M., Alawiyah, T., Apriansyah, G., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Survey Design: Cross Sectional dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 31-39
- Afkari, S. G., Subekti, H. I., Suaduon, J., Parida, P., Aziwantoro, J., Maisah, M., & Jamrizal, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 498-513
- Akbar, W. F., Firman, M. F. M., & Windasari, W. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 2(02), 97-105
- Amelia, U. (2023). Tantangan pembelajaran era society 5.0 dalam perspektif manajemen pendidikan. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 68-82
- Arifin, A. L. (2021). Urgensi perencanaan sdm sebagai upaya penyelarasan strategi bisnis perusahaan: kajian literatur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(2), 149-160
- Baharuddin, A. R., & Riduwan, M. (2024). Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *JURNAL TA'LIMUNA*, 2(1), 10-19
- Fathah, R. N. (2017). Analisis Rasio Keuangan untuk Penilaian Kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Ebbank*, 8(1), 33-48
- Heatubun, A., Mua, M. M., Sumual, T., & Sumual, S. D. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Zaman Kompetitif Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 4392-4396
- Kaligis, J. N., Jacobus, S. N., & Mongkareng, S. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Wunong of Educational Research*, 1(3), 21-25
- Lesmana, I. S., Tabroni, T., Harsono, P., & Bahits, A. (2023). Inovasi dalam Proses Seleksi Karyawan Untuk Meningkatkan Kompetitivitas Divisi Marketing PT. Sumber Alfariya Trijaya Tbk. Branch Serang. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 364-376
- Michael, A. (2006). A handbook of human resource management practice
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232-239
- Nanny, M. (2022). Perencanaan Pendidikan. *Serang Banten: Sada Kurnia Pustaka*

- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 12(2a), 104-110
- Prakoso, W. A., & Sulastri, S. (2023). Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mi/Sd*, 8(2), 194-215
- Samsudin, A., Prabowo, B., Gunawan, M. S., Rahmawati, D. S. I., & Setyawan, W. P. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Strategis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 1658-1664
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236
- Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26