

PERENCANAAN STRATEGIS DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Nur Fitriyani¹, Naila Jauharotul Jinnan², Nanda Subhi Romzah³, Muzayyin⁴, Mu'alimin⁵
nurfitriyani110204@gmail.com¹, [jinannaila07@gmail.com](mailto:jinnanaila07@gmail.com)²,
romzahnandasubkhi9amts@gmail.com³, muhhammadmuzayyin823@gmail.com⁴,
mualimin@uinkhas.ac.id⁵

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Abstrak

Pendidikan merupakan aspek krusial dalam mengembangkan potensi individu dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam konteks pendidikan, SDM mencakup kemampuan terpadu dari tenaga pendidik. Di era globalisasi yang kompetitif, SDM menjadi faktor strategis penentu keberhasilan organisasi, dan perencanaan SDM yang tepat sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan ini. Tantangan utama dalam perencanaan SDM meliputi mempertahankan keunggulan kompetitif, menghindari fokus berlebihan pada masalah harian, menyusun strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik unik organisasi, menanggulangi perubahan lingkungan, menyita komitmen manajemen, menterjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan, dan mengakomodasi perubahan-perubahan. Perkembangan dunia pendidikan di era digitalisasi menuntut institusi pendidikan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan perkembangan teknologi. Tantangan lain termasuk mengatasi keberagaman di lingkungan kerja dan membangun budaya kerja yang inklusif. Perencanaan SDM juga melibatkan teknik seperti investigasi lingkungan, peramalan ketersediaan dan permintaan SDM, serta merencanakan proses rekrutmen dan pelatihan. Strategi perencanaan SDM meliputi empat fase utama: pengumpulan dan analisis data, penetapan tujuan dan kebijakan, perancangan dan pelaksanaan program, serta pengelolaan dan evaluasi rencana dan program.

Kata Kunci: kualitas Sumber Daya Manusia, Strategi perencanaan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah aspek paling penting dalam kehidupan untuk mengembangkan potensi diri manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM dalam bidang pendidikan adalah kemampuan terpadu dari kekuatan pikiran dan fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. (Kusuma et al., 2023) Era globalisasi menciptakan suasana organisasi yang dinamis dan kompetitif, di mana persaingan antar organisasi tidak hanya melibatkan aset fisik atau modal, tetapi juga sumber daya manusia. Hal ini menjadikan SDM sebagai faktor strategi yang menentukan keberhasilan organisasi, bahkan dapat menjadi keunggulan kompetitif. Dalam Islam, konsep perencanaan juga diajarkan, di mana merencanakan setiap langkah yang dianggap penting dan diberkahi. Al-Qur'an menekankan pentingnya persiapan untuk masa depan. Perencanaan menjadi sangat penting untuk menempatkan SDM pada posisi dan waktu yang tepat, serta diakui sebagai bagian dari sunatullah yang menyatakan bahwa segala sesuatu telah terjadi. (Utomo et al., 2021)

Perkembangan dunia pendidikan di era digitalisasi bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi kini terbuka, dengan masing-masing berlomba-lomba menunjukkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing secara nasional maupun internasional. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan program pelatihan keterampilan yang memadai agar mampu mengelola SDM sesuai dengan bidang ilmu masing-masing. (Zulkipli, 2022)

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana Perencanaan strategis sumber daya manusia dalam mengelola dan meningkatkan kualitas

SDM. Karena organisasi dapat tetap berdiri dan berkembang jika didukung oleh SDM yang mumpuni, dalam hal ini tentu diperlukan perencanaan SDM untuk mengoptimalkan SDM yang ada.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kualitatif, dengan onjek kajian penelitan kepustakaan (library research), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, atau penelitian yang obyek penelitiannya digali melalui beragam informasi kepustakaan (buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen). Sumber daya yang digunakan yaitu menggunakan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan mencari atau menggali data dari literatur yang terkait dengan apa yang dimaksudkan dalam rumusan masalah. Data-data yang telah didapatkan dari berbagai literatur dikumpulkan sebagai suatu kesatuan dokumen yang digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Proses analisis data menggunakan analisis data interpretasi deskriptif dengan metode analisis eklektik.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 7 arikel jurnal sebagai bahan review dengan total keseluruhan 19 referensi yang digunakan dalam jurnal artikel ini. Dengan sumber-sumber literatur yang dipilih telah mengalami proses seleksi yang cermat berdasarkan relevansinya dengan topik penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari literatur review pada 7 artikel jurnal kami menemukan beberapa perencanaan strategis dalam mengelola sumber daya manusia dalam pendidikan, sebagai berikut:

No.	Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1.	Prasetyo Budi Utomo, Mulyadi Eko Purnomo Mgs.Nazarudin	Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang	Berdasarkan hasil penelitian, pertama, pengelolaan SDM di Yayasan SD Islam Fatimah Palembang telah menunjukkan indikator yang efektif. Kedua, mereka melakukan berbagai upaya dan strategi khusus yang bertujuan untuk menghasilkan tenaga pendidik berkualitas tinggi dan memiliki komitmen yang kuat.
2.	Dedi Siswanto	Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan CV. Yoss Transport	Untuk mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan, organisasi perlu memperhatikan perencanaan sumber daya manusia. Artinya, organisasi harus memastikan bahwa sumber daya

		Baturaja	manusianya memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang unggul untuk mendukung pencapaian.
3.	Yoky Sangsurya, Muazza Muazza, Rahman Rahman	Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SD ISLAM MUTIARA AL-MADAN KOTA SUNGAI PENUH	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al-Madani belum berjalan efektif dan efisien. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah berjalan dengan baik dan harmonis. Perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al-Madani dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek terkait. Perencanaan tersebut mencakup SDM, sumber daya finansial (dana), dan sarana prasarana serta pengembangannya.
4.	Tedi roberto, Lena nofelia, Tati murni, Sufyarma marsidin	Perencanaan Sumber Daya Manusia	Hasil penelitian mengenai aspek manajemen sumber daya manusia memberikan data untuk perencanaan dan kegiatan strategis. Secara spesifik, kebijakan sumber daya manusia dari rencana SDM penting untuk pengembangan dan implementasi kebijakan daerah lain. Oleh karena itu, integrasi antara perencanaan sumber daya manusia dan strategi perencanaan menjadi semakin diperlukan. Dengan demikian, keberadaan perencanaan sumber daya manusia semakin penting

			dalam suatu negara
5.	Sarkawi	Perencanaan Sumber Daya Manusia	Penelitian tentang Perencanaan SDM menunjukkan bahwa ini adalah proses manajemen yang bertujuan untuk mengarahkan sumber daya manusia organisasi dari kondisi saat ini menuju kondisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai panduan perencanaan. Dalam praktiknya, perencanaan SDM harus selaras dengan strategi tertentu. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan kesenjangan antara tujuan dan realitas serta untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
6.	Abdul Gani	Analisa Perencanaan Strategis Pengelolaan SDM Pada PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor.	Proses pembentukan visi, misi, dan tujuan strategis perusahaan harus diselaraskan dan diterjemahkan dengan peran dan kompetensi sumber daya manusia yang diperlukan dalam proses pengembangan strategis manajemen sumber daya manusia. PDAM Kota Bogor mempunyai rencana strategis (corporate plan). Hal ini tidak bersinergi secara efektif dengan sistem penilaian kinerja yang berbasis pada Balanced Scorecard
7.	Acep Samsudin	Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Strategis.	Penelitian mengenai pentingnya perencanaan SDM menyoroti kebutuhan akan strategi perencanaan yang tepat untuk strategi perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhinya,

			keunggulan kinerja karyawan, dan kebijakan serta pengembangan masa depan perusahaan. Penelitian ini memberikan wawasan komprehensif tentang proses perencanaan SDM dalam mengelola kinerja karyawan dan menunjukkan dampak perencanaan SDM terhadap keunggulan perusahaan, serta inovasi dalam model-model perencanaan yang signifikan.
--	--	--	---

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kerapian penampilan dosen, kedisiplinan dosen dengan minat belajar mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Medan (UNIMED). Metode penelitian yang digunakan nontes dengan teknik pengumpulan data melalui angket. Sampel penelitian ini adalah 35 orang mahasiswa yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Ada hubungan positif dan signifikan antara kerapian penampilan dosen dengan minat belajar mahasiswa. (2) Ada hubungan positif dan signifikan antara kedisiplinan dosen dengan minat belajar mahasiswa. (3) Secara simultan, ada hubungan signifikan antara kerapian penampilan dan kedisiplinan dosen dengan minat belajar mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kerapian penampilan dan kedisiplinan dosen merupakan faktor penting yang mempengaruhi minat belajar mahasiswa Pendidikan ADP UNIMED. Oleh karena itu, dosen perlu memperhatikan kerapian penampilan dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya agar dapat meningkatkan minat belajar mahasiswa. Berikut beberapa saran untuk meningkatkan minat belajar mahasiswa, Dosen perlu meningkatkan kerapian penampilan dengan berpakaian rapi dan sopan saat mengajar. Dosen perlu meningkatkan kedisiplinan dengan datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memberikan materi pembelajaran yang berkualitas, serta Dosen perlu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.

PERENCANAAN STRATEGIS DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA MANUSIA.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.(Tsauri, 2013). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Psikologi Pendidikan merupakan sumber daya manusia dengan tujuan memastikan keberadaan jumlah dan kualitas personel yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan dalam suatu situasi.(Tedy Roberto, Lena Nofelia, 2019)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan strategi yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pemeliharaan dengan tujuan mengelola karyawan agar mencapai kinerja

optimal, termasuk kebijakan pengembangan dan proses yang mendukung strategi. Werther dan Davis juga menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah rencana sistematis untuk mengantisipasi kebutuhan dan ketersediaan karyawan di masa depan. (Sarkawi, 2020)

Strategi berikut dapat digunakan dalam pengelolaan sumber daya manusia:

- a) Membuka iklan lowongan kerja untuk merekrut guru.
- b) Gunakan guru yang tepat untuk pekerjaan yang tepat”
- c) Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada guru yang berpengalaman, cakap dan cakap.
- d) memberikan bimbingan kepada guru. (Sangsurya et al., 2021)

Berikut adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia di sekolah:

1. Menetapkan filosofi, visi, dan misi sekolah
2. Menentukan tujuan sekolah, baik jangka panjang maupun jangka pendek
3. Mengidentifikasi informasi dan data awal yang sudah dimiliki
4. Menemukan alternatif lain untuk mencapai tujuan
5. Mengidentifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting
6. Mengidentifikasi hambatan potensial dalam mencapai tujuan organisasi
7. Menentukan langkah-langkah dalam proses perencanaan (Pendidikan et al., 2023)

Poin-poin yang diidentifikasi dalam rencana strategis adalah: sebuah Mengembangkan Visi dan Misi Visi yang baik mempunyai empat unsur utama yaitu:

1. Visi didasarkan pada nilai-nilai inti.
2. Visi menggambarkan tujuan suatu organisasi.
3. Visi menggambarkan bagaimana suatu organisasi ingin mencapai tujuannya dan
4. Visi menggambarkan tujuan umum suatu organisasi.

Pernyataan misi mengandung dua elemen utama: nilai-nilai inti organisasi dan gambaran masa depannya. Visi ini dapat diartikan sebagai jawaban mendasar atas pertanyaan: “Kita ingin menjadi apa?” Dengan kata lain, apa yang akan terjadi di masa depan kita? Misi, di sisi lain, adalah pernyataan singkat tentang apa yang ingin dilakukan organisasi. Anda harus jelas dan ringkas mengenai tujuan organisasi Anda dan bagaimana Anda ingin mencapainya.. (Yusril et al., 2023)

Tantangan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM dalam suatu organisasi pendidikan akan efektif atau tidak sangat bergantung pada kualitas dan kuantitas informasi yang relevan dan tersedia untuk pengambilan keputusan. Dalam pelaksanaan perencanaan SDM yang efektif di era global saat ini, terdapat berbagai tantangan yang perlu dihadapi, di antaranya:

1. Mempertahankan keunggulan kompetitif

Dalam persaingan yang ketat, setiap organisasi bertujuan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Namun, keunggulan ini bersifat sementara karena organisasi lain juga berusaha mencapainya dengan strategi yang sama. Oleh karena itu, tantangan dari perspektif SDM adalah menciptakan strategi-strategi yang memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

2. Menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah-masalah harian Banyak pendidik lebih fokus pada rutinitas harian dan tujuan jangka pendek. Dalam konteks ini, perencanaan SDM menghadapi tantangan untuk menciptakan individu visioner yang mampu melihat gambaran masa depan secara menyeluruh melebihi orang lain di sekitarnya.
3. Menyusun strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik unik organisasi Tugas perencanaan SDM adalah merancang strategi yang berbeda dari pesaing. Strategi

pendidikan yang diterapkan di berbagai sekolah tidak sama persis, tetapi menjaga strategi yang sukses tetap berjalan adalah tantangan, karena mudah ditiru oleh pesaing.

4. Menanggulangi perubahan lingkungan Lingkungan kompetitif menjadi tantangan bagi program perencanaan, bukan hanya dalam bidang SDM, tetapi juga dalam perencanaan pemasaran dan penganggaran lainnya.
5. Menyita komitmen manajemen Dalam persaingan bisnis di situasi ekonomi global saat ini, pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan kurang optimal. Hal ini menjadi tantangan di masa depan untuk memenangkan setiap pesaing.
6. Menterjemahkan rencana strategis ke dalam tindakan. Tantangan lain dalam perencanaan SDM dan strategi pendidikan adalah sering kali rencana yang bagus tidak terimplementasi dengan baik. Oleh karena itu, sebelum rencana direalisasikan, harus diuji dan dikaji terlebih dahulu untuk memastikan keberhasilan perencanaan.
7. Mengakomodasi perubahan-perubahan.

Tantangan terakhir adalah bagaimana memastikan semua rencana dapat menyesuaikan dengan dinamika zaman yang ada. Perencanaan yang tidak akomodatif, tidak fleksibel, dan tidak peka terhadap perkembangan pasar hanya akan menghasilkan rencana yang sulit direalisasikan..(Utomo et al., 2021)

Tantangan lainnya adalah perubahan sosial, ekonomi dan teknologi yang mempengaruhi kebutuhan keterampilan tenaga kependidikan. Misalnya, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara lembaga pendidikan mengajar dan belajar. Institusi pendidikan harus mampu merespon perubahan tersebut dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan sejalan dengan perkembangan teknologi. Selain itu, institusi pendidikan juga harus menghadapi tantangan dalam mengatasi keberagaman di lingkungan kerja. Kita harus memastikan inklusivitas, kesempatan dan perlakuan yang sama bagi seluruh karyawan, tanpa memandang latar belakang budaya, gender, atau perbedaan keberagaman lainnya. Membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif adalah kunci pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.(Yusaini et al., 2023)

Selain itu, menurut Simamora, terdapat tantangan lain bagi perusahaan untuk menerapkan perencanaan SDM yang efektif, antara lain:

1. Mempertahankan keunggulan kompetitif
2. Mendukung strategi bisnis secara keseluruhan
3. Menghindari fokus berlebihan pada permasalahan sehari-hari
4. Merumuskan strategi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan karakteristik organisasi.
5. Menghadapi perubahan lingkungan
6. Memahami komitmen pengelolaan
7. Melaksanakan rencana strategis
8. Adaptasi terhadap perubahan.(Dimpudus, 2009)

Tahapan Perencanaan

Menurut Jackson dan Schuler (1990), perencanaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan langkah-langkah tertentu terkait aktivitas perencanaan SDM dalam menuju organisasi modern. Langkah-langkah tersebut meliputi:

- a. Mengumpulkan dan menganalisis data untuk memproyeksikan permintaan dan ketersediaan sumber daya manusia yang diharapkan dalam perencanaan bisnis masa depan.
- b. Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia.
- c. Merancang dan melaksanakan program-program yang memfasilitasi pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia oleh organisasi.

d. Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang sedang berjalan.

Keempat tahap tersebut dapat diterapkan untuk mencapai tujuan jangka pendek (kurang dari satu tahun) dan jangka menengah (dua hingga tiga tahun)..(Madya & Palembang, 1995) Suatu teknik perencanaan SDM pendidikan meliputi beberapa tahap sebagai berikut:

1. Melakukan investigasi terhadap lingkungan eksternal, internal, dan organisasi.
2. Melakukan peramalan (forecasting) tentang ketersediaan dan permintaan SDM saat ini dan di masa depan.
3. Merencanakan proses rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain, yang ditujukan untuk tenaga kerja serta memberikan umpan balik bagi proses awal.(Kusuma et al., 2023)

Keempat fase tersebut adalah:

1. Mengumpulkan, menganalisis, dan meramalkan data untuk memperkirakan pasokan dan permintaan sumber daya manusia (membuat sistem informasi sumber daya manusia).
2. Menetapkan tujuan dan kebijakan kepegawaian serta mendapatkan persetujuan dan dukungan dari manajemen puncak.
3. Merancang dan melaksanakan tindakan rencana dan program di berbagai bidang kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, dan promosi untuk membantu organisasi mencapai tujuan sumber daya manusianya.
4. Mengelola dan mengevaluasi rencana dan program sumber daya manusia untuk memfasilitasi pencapaian tujuan sumber daya manusia..(Drs.H.Fuad, 2021)

KESIMPULAN

Pentingnya Perencanaan SDM: Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu strategi yang sistematis untuk mengantisipasi kebutuhan karyawan dan ketersediaan masa depan. Hal ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah dan kualitas personel yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

Strategis dalam Pengelolaan SDM: Perencanaan strategis tidak hanya mencakup rekrutmen dan penempatan karyawan, tetapi juga melibatkan delegasi kekuasaan, bimbingan, dan pengembangan kompetensi karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif memastikan bahwa karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dan mendukung strategi organisasi.

Tantangan dalam Perencanaan SDM: Organisasi dihadapkan pada berbagai tantangan dalam merencanakan dan mengelola sumber daya manusia secara efektif, seperti perubahan lingkungan, keragaman tenaga kerja, globalisasi, kekurangan tenaga kerja berkompetensi, dan fleksibilitas organisasi. Menghadapi tantangan ini membutuhkan adaptabilitas dan pemahaman yang mendalam tentang dinamika pasar dan kebutuhan SDM.

Tahapan Perencanaan SDM: Proses perencanaan SDM melibatkan beberapa tahapan, termasuk pengumpulan dan analisis data, pengembangan tujuan dan kebijakan, merancang dan mengimplementasikan program tindakan, serta mengendalikan dan mengevaluasi rencana yang telah dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

Dimpudus, A. B. (2009). Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Unklab*, 13(1), 1–9. https://www.mendeley.com/catalogue/6710e845-9e2e-3788-8e7f-a7625dbe835c/?utm_source=desktop&utm_medium=1.19.4&utm_campaign=open_catalog&userDocumentId=%7Bcf9b43b7-bb06-4c35-bfca-c03572606354%7D

- Drs.H.Fuad. (2021). Perencanaan Strategis Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 104–111. <http://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/jmb/article/view/1208>
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Madya, W., & Palembang, B. D. K. (1995). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF Oleh : Drs. Abu Bakar, MM. 4.
- Pendidikan, M., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., Pendidikan, M., Islam, U., Syarif, N., Jakarta, H., Pendidikan, M., Islam, U., Syarif, N., & Jakarta, H. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMAN 34 JAKARTA Hasyim Asy ' ari Ahmad Naufal Dirsyah Gina Yaser Dzalisa Septiani Hardi Lailatul Zahra. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 6(1), 25–33.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Sarkawi, S. (2020). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidika. *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.51178/jsr.v1i1.65>
- Tedy Roberto, Lena Nofelia, E. a. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83–97. <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>
- Yusaini, Prakoso, W. A., & Sulastri. (2023). Tantangan dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan. *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD*, 8(2), 194–215. <https://doi.org/10.32505/azkiya.v>
- Yusril, M., Fauzi Yusri, A., Negeri, U. I., & Makassar, A. (2023). Konsep Perencanaan Strategis Di Lembaga Pendidikan. *Journal of Management Education*, 2(2), 2809–5987.
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>