

Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta

Nenden Najiatul Huda

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung
nendennajiatulhuda@gmail.com

ABSTRACT

Human Resources (HR) is the main component and as a determinant of success and failure in an organization or educational institution. HR activities that will be managed and developed can increase the effectiveness and efficiency of the institution as well as for educators and education staff, so that it can be integrated with the goals of short-term and long-term planning of educational institutions, therefore, the study aims to determine the concept of planning, recruiting, and hiring teachers. at MI Al-Muthohhar. The method used in this study is a qualitative method, which is more concerned with the process than the results. The type of this research is descriptive analysis, namely the type of research that clearly describes the research problem in the discussion and conclusion. The results of data analysis describe that there are 3 important points, namely the teacher planning process, recruitment, and appointment process. If these three points are carried out as well as possible, it will create an education that is expected, effective, and efficient.

Keywords: *planning, recruitment, appointment*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dan sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kegiatan SDM yang akan dikelola dan dikembangkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga maupun bagi pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga dapat diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang lembaga pendidikan, maka dari itu, penelitian bertujuan untuk mengetahui konsep perencanaan, perekrutan, dan pengangkatan guru di MI Al-Muthohhar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, dimana lebih mementingkan segi proses daripada hasil. Adapun jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis yaitu jenis penelitian yang mendeskripsikan secara jelas masalah penelitian dalam pembahasan dan kesimpulan. Hasil analisis data mendeskripsikan bahwa terdapat 3 poin penting yaitu tentang proses perencanaan guru, perekrutan, dan proses pengangkatan. Ketiga poin tersebut jika dijalankan dengan baik mungkin maka akan terciptanya pendidikan yang diharapkan, efektif, dan efisien.

Kata kunci: perencanaan, rekrutmen, pengangkatan

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan adalah tempat yang dirancang khusus untuk pelaksanaan pengajaran. Mengidentifikasi pendidikan sebagai segala upaya orang dewasa dalam pergaulan dengan anak-anak untuk memimpin perkembangan jasmani dan rohani menuju kedewasaan. Pentingnya pengajaran bagi anak-anak adalah perkembangan, perlu dikelola dengan lebih baik, sebuah lembaga pendidikan. Peningkatan pengelolaan lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan mengoptimalkan perencanaan strategis untuk mencapai visi dan misi lembaga. Strategi yang sama jika digunakan terus menerus suatu saat akan gagal. Perubahan lingkungan internal dan eksternal membuat organisasi harus menggunakan formula atau strategi baru untuk menghadapi perubahan lingkungan. Dalam lembaga pendidikan, selalu mengambil strategi yang tepat dengan mempertimbangkan internal dan eksternalnya.

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Pendidikan merupakan hal terpenting dalam kehidupan dalam rangka mengembangkan potensi manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya jasmani yang dimiliki oleh pendidik. Perilaku dan sifat pendidikan sumber daya manusia ditentukan oleh keturunan dan lingkungan, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pendidikan memberikan kemajuan bagi manusia dalam berfikir yang membedakan manusia dengan para pendahulunya pada zaman dahulu. Seiring dengan perkembangan zaman, melalui pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi dikembangkan dari segala aspek manusia juga berkembang dan tantangannya semakin besar. Untuk menghadapi tantangan di masa depan, perlu diupayakan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu dan siap bersaing di tingkat nasional dan global. salah satu kunci utama dalam menciptakan sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja. Mencari pekerja yang profesional dan berkualitas tidaklah mudah. Merupakan suatu kewajiban dalam suatu organisasi dan lembaga harus melakukan penyaringan bagi anggota atau pekerja baru.

Untuk organisasi, rekrutmen ini akan menjadi salah satu proses yang paling penting untuk menentukan apakah pelamar akan melamar ke organisasi atau tidak. Beberapa prosedur yang digunakan untuk memilih kandidat yang tepat untuk posisi tertentu adalah dengan cara mewawancarainya oleh dewasa seleksi, tes kemampuan kandidat, dan/atau kompetensi formal.

Madrasah adalah lembaga pendidikan yang bercirikan agama Islam, perpaduan antara pesantren dan sekolah umum. Hampir sebagian madrasah saat ini masih dianggap sebagai lembaga yang memiliki nilai akreditasi rendah dari berbagai sudut, termasuk dalam kualitas manajemen dan pelayanan yang masih belum mampu menunjukkan sisi profesional dalam memberikan kepuasan kepada pelanggannya. Kualitas relatif sekolah swasta dan negeri di Indonesia tidak berubah secara signifikan selama dua dekade terakhir.

Hal ini juga berlaku untuk madrasah yang diakui, khususnya madrasah swasta (mandiri) yang tidak menerima dana pemerintah dan kondisi fisik bangunan. Dikatakan antara tahun 2004 sampai 2015 bahwa madrasah masih dalam kondisi buruk. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah manajemen untuk lebih memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat yang tersedia untuk menduduki berbagai posisi, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah serangkaian proses dan aktivitas yang terlibat dengan manajer sumber daya manusia dan manajer lini kami untuk menyelesaikan masalah organisasi terkait manusia.

MI Al-Muthohhar merupakan tempat penelitian yang tepat untuk konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan ini, dikarenakan dalam manajemen masih ada permasalahan yang harus diteliti. Salah satu permasalahan yang terdapat di MI Al-Muthohhar adalah perekrutan yang belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga untuk penempatan guru di MI Al-Muthohhar belum sesuai dengan bakatnya masing-masing. Untuk melakukan seleksi dan penunjukan yang benar, kita harus mempertimbangkan adaptasi pekerjaan dan karakteristik departemen dan organisasi dengan karakteristik pelamar.

Terlepas dari permasalahan di atas, orang tua sekolah ini masih berminat untuk menyekolahkan anaknya di Madrasah Swasta ini. Walaupun sekolah swasta namun setiap tahunnya sekolah ini mengalami peningkatan penerimaan siswa baru yang sangat tinggi, disamping program selain program yang sangat terencana dan signifikan, Minat orang tua dalam menyekolahkan anaknya di sekolah tersebut dikarenakan beberapa keunggulan yang mampu menarik minat orang tua.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya (Hasnadi, 2019). Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa perencanaan SDM merupakan kegiatan mengestimasi secara sistematis terhadap permintaan, kebutuhan dan supply tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar. Pentingnya diadakan perencanaan SDM adalah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

Fungsi perencanaan SDM adalah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM.

Perencanaan mencakup banyak variasi atau jenis. Beberapa variasi tersebut adalah (Badrudin, 2020):

Visi (*Vission*)

Menurut Wibison Visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan. Dengan kata lain, visi dapat dikatakan sebagai pernyataan *want to be* dari organisasi atau perusahaan. Visi juga merupakan hal yang sangat krusial bagi perusahaan untuk menjamin kelestarian dan kesuksesan jangka panjang.

Misi (*Mission*)

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus di kerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi interpretasi visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian visi.

Tujuan (*Objective*)

G.R Terry mengemukakan bahwa tujuan adalah sasaran manajerial yaitu tujuan yang melukiskan skop yang jelas serta memberikan arah pada usaha-usaha seorang manajer. Sedangkan Wilson mengatakan tujuan adalah pusat perhatian (*area of concern*), sampai sejauhmana bidang-bidang atau pusat perhatian itu dapat direalisasikan pada waktu tertentu, ditentukan oleh perkiraan kemampuan yang dimiliki dan hasil yang hendak dicapai.

Stategi (*Strategy*)

Stategi pada hakikatnya merupakan *interpretative planning* yang dibuat dengan memperhitungkan rencana saingan. Penyusunan strategi didasarkan atas pemanfaatan keunggulan-keunggulan dari pada saingan. Salah satu strategi adalah penentuan metode. Metode merupakan hal yang fundamental bagi setiap tindakan yang berhubungan dengan prosedur.

Kebijakan (*Policy*)

Kebijakan adalah suatu jenis rencana yang memberikan bimbingan berpikir dan arah dalam pengambilan keputusan. Sering kali keijakan merupakan pernyataan tidak tertulis dari manajer. Dengan kebijakan rencana akan semakin baik dan menjuruskan daya pikir pengambil keputusan ke arah tujuan yang diinginkan.

Prosedur (*Procedure*)

Prosedur merupakan jenis rencana, karena prosedur menunjukkan pemilihan cara bertindak dan berhubungan dengan aktivitas masa depan. Prosedur benar-benar merupakan petunjuk untuk tindakan dan bukan cara berpikir. Prosedur memberikan detail tindakan, sehingga suatu aktivitas tertentu harus dilaksanakan.

Peraturan (*Rule*)

Rule adalah rencana tentang peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan harus ditaati. Rule kadang-kadang timbul oleh prosedur tetapi keadaannya tidak sama. Perbedaannya, rule tida menurut urutan-urutan sedangkan prosedur berdasarkan urutan. Persamaan rule dan prosedur sama-sama memberikan bimbingan untuk bertindak yang baik.

Perekrutan Sumber Daya Manusia

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut Handoko “Penarikan (*rekrutmen*) adalah proses pencairan dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Rusdiana, 2018).

Penarikan (*rekrutmen*) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan.

Untuk mendapatkan calon pelamar yang potensial, kualified, dan sesuai dengan kebutuhan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, Simamora menyarankan untuk menggunakan saluran-saluran informasi sebagai berikut: (Rusdiana, 2018)

- a. *Job Posting* (maklumat pegawai), yaitu organisasi yang mengumumkan lowongan-lowongan pegawai melalui buletin, sekolah, perusahaan atau surat edaran. Cara ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan yang sama (adil) kepada seluruh pegawai yang memenuhi syarat untuk mendapatkan pegawai yang lebih baik.
- b. *Skills Inventory* (menemukan keahlian), yaitu organisasi mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong.
- c. *Referrals* (rekomendasi pegawai), yaitu dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat profesional untuk mengisi sebuah lowongan.
- d. *Walks in*, adalah para pencari kerja yang datang langsung ke departemen SDM/Bagian Kepegawaian untuk mencari kerja.
- e. *Writes in*, adalah surat-surat langsung yang dikirim oleh lembaga. Organisasi yang menerima banyak surat lamaran langsung haruslah mengembangkan cara efisien untuk menyeleksi lamaran-lamaran tersebut dan menyimpan arsip lamaran yang memenuhi syarat.
- f. *Perguruan Tinggi*, rekrutmen dari perguruan tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional, dan teknis bagi organisasi
- g. *Lembaga Pendidikan*, lembaga pendidikan juga menjadi saluran rekrutmen. Lembaga ini meliputi Sekolah Menengah Umum (SMU) dan lembaga pendidikan kejuruan.

- h. *Advertising (pengiklanan)*, dengan iklan para pelamar dapat mengetahui lowongan pekerjaan seperti radio, majalah internet/web dan lain-lain.

Secara umum, tujuan kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang hendak dilakukan oleh pihak yang melakukan rekrutmen harus selaras dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai di antaranya (Rusdiana, 2018):

- a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial.
- b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi.
- c. Menentukan kriteria.
- d. Untuk kebutuhan seleksi.

Pengangkatan Sumber Daya Manusia

Pengangkatan pegawai merupakan penempatan karyawan pada suatu jabatan atau pekerjaan baru. Prinsip pengangkatan adalah mempertimbangkan efektivitas, peraturan ketenagakerjaan dan menghindari separation. Pengangkatan dilakukan setelah calon karyawan lulus dalam seleksi dan ditempatkan pada unit yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya.

Tujuan pengangkatan pegawai adalah memberi persediaan memadai atas individu yang berkualifikasi untuk mengisi lowongan pekerjaan di organisasi. Prinsip dasar pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan harus ada kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Menurut Hadari Nawawi (dalam Rusdiana), langkah pengorganisasian dalam kegiatan penempatan harus dilakukan dalam mempertimbangkan minat bakat, kemampuan dan berat ringannya tugas yang dipikul bagi setiap personalia, kemampuan, bakat, dan minat (Rusdiana, 2018).

METODE

Metode yang digunakan adalah deskripsi dengan pendekatan kualitatif, Objek utama dalam penelitian ini adalah perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan SDM di MI-Al-Muthohhar. Tempat penelitian di MI Al-Muthohhar tepatnya di Komplek Pon-Pes Al-Muthohhar Kampung Legok RT/RW 10/01 desa Palinggihan Kec. Plered Kab. Purwakarta.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian observasi partisipan, perekaman, dan

wawancara. Dalam upaya memecahkan masalah, sang peneliti tentu saja harus menelusuri lika-likunya. Dalam menelusuri itulah peneliti melangkah pada tiga tahap upaya strategis yang berurutan: penyajian data, penganalisisan data yang telah disediakan, dan penyajian hasil analisis data yang bersangkutan.

HASIL PEMBAHASAN

Perencanaan SDM di MI Al-Muthohhar

Perencanaan adalah tujuan yang sudah direncanakan. MI Al-Muthohhar memiliki perencanaan program yang memiliki Sumber Daya Manusia yang memadai dikarenakan setiap program dipegang oleh guru pada bakatnya masing-masing. Program utama MI Al-Muthohhar adalah siswa mampu menghafal juz 30 dan khusus kelas 6 sudah diajarkan Ilmu Faroid, semua program utama tersebut dipegang khusus oleh bakat atau tupoksi guru pada bidang tersebut. Pelaksanaan akan program tersebut masuk kepada mata pelajaran yaitu Mulok yang di laksanakan 2 kali pelanan setiap minggunya.

Setiap perencanaan yang sudah direncanakan baiknya selalu dilakukannya sebuah evaluasi, begitupun dengan MI Al-Muthohhar, agar perencanaan programnya berjalan sesuai apa yang diharapkan dan sesuai target maka selalu diadakannya evaluasi yang dibina oleh kepala sekolah atau langsung dengan pimpinan yayasan 1 bulan sekali, kepala sekolah dengan guru, guru dengan orang tua, atau kepala sekolah dengan orang tua semua selalu berkomunikasi dan saling mengevaluasi guna apa yang direncanakan sesuai target yang diharapkan.

Rekrutmen SDM di MI Al-Muthohhar

Proses rekrutmen di MI Al-Muthohhar sejauh ini berjalan dengan baik. Proses rekrutmen yang terjadi di MI Al-Muthohhar tidak menentu, setiap tahunnya selalu ada guru yang direkrut. Adapun salah satu Kriteria untuk rekrutmen lebih mengutamakan kepada akhlakul karimah, karena berbasis Ibtidaiyah maka akhlakul karimah adalah poin penting di MI Al-Muthohhar. Salah satu tahapan rekrutmen yang dilakukan adalah menyerahkan surat lamaran dan melakukan wawancara langsung oleh kepala sekolah, di mana wawancara tersebut berkaitan dengan kesiapan rekrutmen tersebut, situasi dan kondisi dari sekolah tersebut. Rekrutmen di MI Al-Muthohhar tidak selalu berjalan dengan baik, salah satu kendala saat perekrutan adalah ketika kurangnya Sumber Daya Manusia pada lulusan PGMI. Meskipun kurangnya lulusan PGMI tetapi sekolah MI Al-Muthohhar lebih mengutamakan pada lulusan Strata 1 (S1).

Pengangkatan SDM di MI Al-Muthohhar

Sumber daya manusia sangat berpengaruh akan pembelajaran yang terjadi disuatu lembaga tersebut, pengangkatan pegawai di MI Al-Muthohhar menempatkan tidak pada bidang masing-masing, karena kurangnya sumber daya manusia dan pelamar sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh kepala sekolah MI Al-Muthohhar. Tetapi ketika pengangkatan pegawai baru MI Al-Muthohhar lebih mengutamakan kepada pegawai yang lulusan Strata 1 (S1) dengan jurusan PAI dan sanggup ditempatkan sesuai dengan yang diberikan oleh kepala sekolah. Kriteria pengangkatan di MI Al-Muthohhar bisa membaca Al-Qur'an dan mampu menghafal juz 30. Untuk pengangkatan pegawai baru tidak menunggu salah satu guru tersebut pensiun, MI Al-Muthohhar setiap tahunnya selalu menerima 2 orang pegawai baru sesuai dengan kondisi sekolah tersebut, karena setiap tahunnya murid di MI Al-Muthohhar selalu bertambah sehingga membutuhkan tenaga pendidik yang baru. Tidak adanya orientasi khusus untuk pengangkatan di MI Al-Muthohhar, sebelum mereka masuk ke dalam lingkungan MI Al-Muthohhar kepala sekolah akan mengarahkan terlebih dahulu seperti apa sekolah tersebut, gajahnya berapa, dan kondisi dari sekolah tersebut sehingga ketika pegawai itu bersedia mengajar di MI Al-Muthohhar sudah siap dan mengetahui lingkungan di MI Al-Muthohhar. Seorang guru atau tenaga kependidikan di lembaga MI Al-Muthohhar akan diangkat menjadi pegawai tetap apabila telah menjalani proses sebagai guru kontrak/honorer selama satu tahun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan di MI Al-Muthohhar dapat disimpulkan dalam beberapa hal:

1. Perencanaan di MI al-Muthohhar sangat terstruktur, tergambar pada program yang direncanakan oleh pihak sekolah dan yayasan.
2. Setiap tahunnya MI Al-Muthohhar menerima 2 orang pendidik untuk tambahan guru, karena pada setiap tahunnya siswa/siswi di MI Al-Muthohhar selalu bertambah.
3. Memiliki Kriteria khusus dalam merekrut pendidik baru salah satu rekrutmen di MI Al-Muthohhar yaitu sekolah ini lebih mngutamakan Akhlakul Karimah dan bisa membaca Al-Qur'an.
4. Pengangkatan guru baru di MI Al-Muthohhar lebih mengutamakan Strata (S1) minimal.
5. Semua guru selalu melakukan evaluasi 1 bulan sekali yang dipimpin oleh kepala sekolah atau pimpinan Yayasan Pon-Pes Al-Muthohhar, sekaligus melaksanakan pengajian bersama staf guru dan yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Assadullah, Niaz. M. and Maliki. (2018). *Madrasah for girls and private school for boys? The determinants of schooltype choice in rural and urban Indonesia*. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2018.02.006>
- Badrudin. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabetha
- Bjekić, Dragana. Milica Vučetić. Lidija Zlatić. (2013). *Teacher Work Motivation Context of In-Service Education Changes*. <https://pdf.sciencedirectassets.com/277811/1-s2>
- Correa, Hector. (1977). *The Human Resources Approach To Manpower, Education And Income Distribution Planning*. U.S.A. [https://doi.org/10.1016/0038-0121\(78\)90011-3](https://doi.org/10.1016/0038-0121(78)90011-3)
- Ebrahimzadeh, Issa. (1997). *The Development Of Distance Education In Iran With Special Reference To The Planning And Management Of Payam-E-Noor University*. <https://researchinformation.bris.ac.uk/ws/portalfiles/portal/34494879/DX203068.pdf>
- Geles, Claude. Ect. (2004). *Human Resources Management*. Managing Science: Management for R&D Laboratories. <https://doi.org/10.1002/9783527617296.ch7>
- Handoko, Cipto. Nirva Diana. Rifda Elfiah. Guntur Cahaya Kesuma.2020. *The Leadership Management of the Principal of Madrasa in Improving Teacher Performance at Madrasah Ibtidaiyah of East Lampung Regency*. Lampung
[https:// dx.doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302745](https://dx.doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302745)
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. <file:///C:/Users/LATITUDE/AppData/Local/Temp/270-13-490-1-10-20191227.pdf>
- Hardianto. (2017). Optimization of Strategic Planning Organization in the Framework of Achievement Objectives of Education. <https://dx.doi.org/10.2991/icest-17.2017.50>
- Jaelani, Aceng. (2019). *The Implementation of School Based Management in Madrasah Ibtidaiyah*. <https://pdfs.semanticscholar.org/fec3/ff82d396de419665de9452928b6e12499e20.pdf>
- mehrabad, Saidi. M. and M. Fathian Brojeny. (2007). *The development of an expert system for effective selection and appointment of the jobs applicants in human resource management*. Iran <https://doi.org/10.1016/j.cie.2007.06.023>
- Osman, Abdullah. Ect. (2004). *The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan*. Malaysia <https://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v4-i4/755>
- Rusdiana. (LMS part 5). *Rekrutmen/Penarikan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.
- Rapianto, Muhammad. ect. (2017). *Optimization of Strategic Planning Organization in the Framework of Achievement Objectives of Education*. <http://repository.upp.ac.id/771/1/Optimization%20of%20Strategic.pdf>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Syar'i, Ahmad. A. Kamrim. Hamdanah. (2020). The Development of Madrasa Education in Indonesia. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/2569/1/20200923040415pmSSCI-149-A.Syar%27i.pdf>

- Swanger, Nancy. (2004). *Visible body modification (VBM): evidence from human resource managers and recruiters and the effects on employment*.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.12.004>
- Tohidi, Hamid, Mohammad Mehdi Jabbari. (2011). *The effects of motivation in education*.
Iran <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.148>
- Vardarlier, Pelin. (2016). *Strategic approach to human resources management during crisis*.
Istanbul <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.057>
- Winarti, Endah. (2018). *Human Resource Management Planning Educational Institutions*.
Malang
<http://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3434/2577>
- Winkler, Tanja. (2013). *At the Coalface: Community–University Engagements and Planning Education*.
Purdue University
<https://doi.org/10.1177%2F0739456X12474312>

