

## PERENCANAAN PERSONAL DAN SISTEM PEREKRUTAN SDM (GURU) DI SEKOLAH

**Reni Marliani\***

Institut Agama Islam Negeri Cirebon, Indonesia  
[renhiemerli@gmail.com](mailto:renhiemerli@gmail.com)

**Suklani**

Institut Agama Islam Negeri Cirebon, Indonesia  
[suklanielon@gmail.com](mailto:suklanielon@gmail.com)

### ABSTRACT

*Every country needs quality and competitive human resources because this has a positive impact on the country's development in various fields. So it should be in planning teacher recruitment carried out by following good processes and procedures, so that what is expected by an institution can be achieved as expected. The purpose of this research is to find out how the personal planning and recruitment system of human resources in schools. This study used descriptive qualitative methods with data collection techniques using literature review. The authors collected information from various sources such as journals, articles, books or other sources relevant to the author's research. The results of this study were 1) that the success or failure of a job or activity will be seen from its management. 2) The functions of management include planning, organizing, actuating and controlling or abbreviated as POAC (planning, organizing, actuating, controlling). 3) Educator Planning is used to determine the number and type of teachers needed. 4) Teacher recruitment can be carried out by the school principal or by the central government, based on teacher shortage data from each regional government.*

**Keywords:** *Planning, recruiting, human resources.*

### ABSTRAK

Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif karena hal tersebut, berdampak positif bagi pembangunan negara di berbagai bidang. Maka sudah seharusnya dalam perencanaan perekrutan guru dilaksanakan dengan mengikuti proses dan prosedur yang baik, sehingga apa yang diharapkan oleh sebuah institusi dapat tercapai sesuai harapan. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan personal dan sistem perekrutan sumber daya manusia di sekolah. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan tehnik pengumpulan data menggunakan kajian pustaka penulis mengumpulkan informasi dari berbagai sumber seperti jurnal, artikel, buku atau sumber lain yang relevan dengan penelitian penulis. Hasil dari penelitian ini didapatkan 1) bahwa berhasil dan tidaknya suatu pekerjaan atau kegiatan akan terlihat dari manajemennya. 2) Fungsi dari manajemen diantaranya adalah untuk perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasa atau yang disingkat menjadi POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*). 3) Perencanaan Tenaga Pendidik digunakan untuk menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan. 4) Perekrutan guru bisa dilakukan oleh Kepala Sekolah ataupun oleh pemerintah pusat, berdasarkan data kekurangan guru dari tiap-tiap pemerintah Daerah.

**Kata Kunci:** Perencanaan, perekrutan, sumber daya manusia.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju dan berkembang, menyebabkan lingkungan organisasi bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal saja, namun persaingan personal atau sumber daya manusia yang dimiliki menjadi penting. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi.

Setiap negara membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif karena hal tersebut, berdampak positif bagi pembangunan negara di berbagai bidang (Murtafiah, 2021). Oleh karena itu, Peningkatan mutu pendidikan merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh (Rahmad Syah Putra, 2018).

Dengan pendidikan yang berkualitas tentu akan menghasilkan talenta yang berkualitas pula, yang membantu tercapainya tujuan pembangunan nasional, dan untuk meningkatkan kualitas talenta tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional (Chotimah. C, 2019). Untuk mencapai itu semua tentulah harus didukung dengan perencanaan SDM personal yang berkualitas dengan perencanaan personal dan perekrutan pendidik/guru.

Salah satu aspek penting yang harus dipersiapkan oleh sebuah lembaga pendidikan adalah peningkatan kualitas dan produktivitas guru. Guru memainkan peran yang krusial dalam menentukan arah masa depan lembaga pendidikan tersebut. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Bab VI pasal 28 ayat 1 dan 2 dalam peraturan tersebut menyatakan bahwa: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, serta menjaga kesehatan jasmani dan rohani. Mereka juga harus memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. (2) Kualifikasi akademik yang dimaksud dalam ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh individu, yang diakui dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manajemen rekrutmen merupakan suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penciptaan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan sekolah dengan cara yang efektif dan efisien. Sebagai inti dari manajemen, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam rekrutmen guru dan pemerataan pengajaran. Dalam proses ini, seleksi calon pendidik dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan selektif, karena hal tersebut akan berdampak pada kesuksesan lulusan siswa. Penyaringan ini dilakukan secara terstruktur untuk memastikan bahwa mereka yang lulus dianggap paling sesuai dengan persyaratan dan memenuhi kebutuhan jumlah pendidik dalam mata pelajaran tertentu. Latar belakang akademik guru yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan akan memberikan pengaruh yang sangat signifikan (Ayu et al., 2021).

Kualitas Sumber Daya Manusia guru merupakan suatu kebutuhan yang akan mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu lembaga pendidikan. Bila lembaga pendidikan memiliki reputasi guru yang kualitasnya buruk tentu kepercayaan masyarakat terhadap institusi

tersebut menjadi berkurang, begitupun sebaliknya. Untuk itu dalam artikel ini, penulis ingin membahas bagaimana manajemen perencanaan personal dan perekrutan sumber daya manusia (guru) di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah studi kepustakaan. Subagyo (1999) menjelaskan bahwa studi kepustakaan merupakan penelitian yang mengandalkan data-data dari literatur, seperti teori yang akan diteliti, yang kemudian akan menghasilkan hipotesis dan hasil yang rasional. Penelitian literatur adalah metode yang tidak memerlukan studi lapangan untuk berinteraksi dengan responden atau narasumber. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelusuran dengan tidak hanya menyusun kerangka penelitian, tetapi juga memanfaatkan sumber pustaka untuk mendapatkan data penelitian. (Zed, 2014).

Data yang diperoleh dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kajian teks dan hasil penelitian yang relevan. Proses analisis data dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu: pertama, data yang telah terkumpul diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah yang diteliti. Kedua, data yang dikaji secara kualitatif dianalisis menggunakan metode analisis isi. Ketiga, berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data, simpulan penelitian ditarik, dan disertai dengan saran-saran yang relevan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Perencanaan Personal**

Perencanaan merupakan rangkaian kegiatan pertama dalam proses manajemen, tidak terkecuali dalam meningkatkan profesionalisme guru. Perencanaan profesionalisme guru merupakan tindakan untuk masa yang akan datang demi tercapainya visi dan misi suatu sekolah. Perencanaan profesionalisme guru merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia (guru), dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan (Sohim et al., 2021).

Perencanaan merupakan pemilihan tujuan jangka pendek, dan jangka panjang serta merencanakan taktik dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam suatu organisasi perencanaan memiliki posisi penting dari langkah- langkah berikutnya, kematangan dan kesalahan dalam perencanaan mampu memberi pengaruh positif dan negative pada masa yang akan datang, sehingga suatu perencanaan yang di buat selalu memikirkan dampak jangka panjang yang mungkin akan di alami (Utomo et al., 2021).

Perencanaan sumber daya manusia atau personal adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan pegawai. Dengan demikian ada empat kegiatan yang harus dilakukan oleh perencanaan sumber daya manusia yaitu: menginvestasikan persediaan sumber daya manusia, memprediksi sumber daya manusia, menyusun rencana-rencana sumber daya manusia, memonitor dan mengevaluasi (Utomo et al., 2021). Untuk mencapai suatu tujuan perlu menerapkan ilmu manajemen agar mampu terlaksana secara efektif dan efisien, karena berhasil dan tidaknya suatu pekerjaan atau kegiatan akan terlihat dari manajemennya. Jika manajemennya baik tentu pekerjaan itu akan berhasil. Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya (Dethan, 2019). Dengan kata lain manajemen adalah sebuah perangkat beserta pelaksanaan proses dalam fungsi terkait. Empat fungsi manajemen yang terkenal dengan POAC yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* (Ayu et al., 2021).

Manajemen berfungsi untuk perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasa atau yang disingkat dalam bahasa Inggris yang di singkat menjadi POAC (*planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling*). Keempat hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Planning* (perencanaan)

Merupakan langkah-langkah secara sistematis yang disusun teratur guna mencapai tujuan sebuah organisasi dalam memecahkan masalah tertentu pada setiap lembaga pendidikan dengan langkah yaitu: 1) bagi sekolah Negeri biasanya pembuat laporan data jumlah kekurangan tenaga pengajar melalui formulir dan diajukan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota. Bagi sekolah swasta, kepala sekolah membuat informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik baru guna mengisi bangku kosong dilihat dari kriteria jabatan yang kosong. Ditetapkannya beberapa kriteria seperti calon guru dengan bukti ijazah yang dibutuhkan, jumlah calon guru tidak kurang dan tidak lebih. Kepala sekolah tidak bekerja sendiri tetapi juga melibatkan peran kepala tata usaha, yayasan sekolah serta waka-waka dalam menyusun rencana rekrutmen tenaga pendidik.

2) *Organizing* (pengorganisasian)

Adalah mengalokasikan tugas-tugas bagi yang berperan dalam kegiatan rekrutmen selaras dengan kualifikasi Sumber Daya Alam (SDM) yang tersedia. Penempatan staf (*Staffing*) dalam pengorganisasian sangat perlu dengan memperhatikan kompetensi dari setiap staf.

3) *Actuating* (Pelaksanaan)

Yaitu pengorganisasian setiap anggota kelompok untuk bekerja dengan tekun dan menyelesaikan tugasnya selaras dengan deskripsi pekerjaan setiap pihak yang terlibat dalam proses perekrutan. Dapat diartikan bahwa *actuating* ini adalah bagian dari misi. Sedangkan untuk Visi adalah sebuah rencana. Program kerja harus sudah disiapkan sebelumnya, selanjutnya rencana kerja menyesuaikan. Pastinya setelah proses pelaksanaan berjalan akan ada situasi yang berubah, disini dapat dilihat kompetensi dan keahlian pelaku rekrutmen dengan cara bagaimana menyelesaikan masalah sehingga hasil rekrutmen tenaga pendidik akan tetap berjalan sesuai tujuan awal.

4) *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan ini diperlukan agar perekrutan berjalan sesuai dengan rencana awal, baik dalam sistem pengawasan, inspeksi hingga audit. Hal ini bukan hanya sebagai pengendalian program dan kegiatan organisasi, tetapi juga memonitoring, jika dirasa perlu dapat melakukan evaluasi (S.Adevia Ayu Kusumaning Putri, 2021).

Perencanaan sebuah rekrutmen merupakan skema dalam meningkatkan kebutuhan untuk masa depan dalam hal tenaga pendidik sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan, guna mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli yang akan direkrut atau dipekerjakan (Mangkunegara, 2015). Seperti yang diamanatkan dalam undang-undang RI No. 14 pasal 24 ayat 1 Tahun 2005 mengenai guru dan dosen, pemerintah memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik baik dalam hal jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi

secara merata. Hal ini bertujuan untuk menjamin kelancaran jalannya sistem pendidikan formal pada anak usia dini dan pendidikan dasar dan menengah yang dikelola oleh pemerintah. Ayat 3 menyatakan bahwa pemerintah kabupaten/kota juga memiliki kewajiban untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan jumlah yang memadai, kualifikasi akademik yang sesuai, dan persaingan yang adil dalam menyediakan satuan pendidikan dasar dan pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal sesuai dengan kewenangannya (Depdiknas, 2003).

Perencanaan tenaga pendidik ini bertujuan untuk menentukan jumlah dan jenis guru yang diperlukan. Proses penentuannya dilakukan dengan membandingkan jumlah dan jenis guru yang seharusnya ada untuk menyelesaikan semua tugas dengan jumlah dan jenis guru yang telah ada di sekolah. Hal ini melibatkan inventarisasi guru yang ada, yaitu mengidentifikasi semua guru mata pelajaran yang tersedia di sekolah. Penentuan kebutuhan tenaga guru didasarkan pada pertimbangan, termasuk usulan dari Dinas Pendidikan melalui sekolah yang bersangkutan (Nani Rajalao, 2018).

Untuk sekolah swasta, perencanaan dan kebutuhan formasi guru ditetapkan oleh sekolah itu sendiri, termasuk proses rekrutmennya. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menetapkan jumlah kebutuhan guru di sekolah. Secara teoritis, terdapat tiga hal yang harus dipersiapkan oleh kepala sekolah sebagai pedoman bagi Dinas Pendidikan dalam merekrut seorang guru, yaitu: (1) Jumlah dan jenis guru yang saat ini ada, (2) Beban kerja guru atau unit lainnya, dan (3) Kapasitas kerja guru. (Nani Rajalao, 2018).

### **Perekrutan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan (Widiansyah, 2018). Karena pada hakikatnya, individu sebagai sumber daya manusia memainkan peran penting sebagai pencetus ide, penggerak, dan penentu dalam setiap aktivitas lembaga. Menurut definisi Dessler, manajemen sumber daya manusia melibatkan praktik dan kebijakan yang bertujuan untuk mengelola aspek personal atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen. Hal ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian (Murtafiah, 2021).

Perekrutan merupakan sebuah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi bagus untuk pekerjaan didalam sebuah organisasi. Merencanakan pekerjaan adalah sebuah bagian integral dari strategi organisasi dan proses perencanaan sumber daya manusia (SDM). Merencanakan pekerjaan atau personil adalah proses menentukan posisi apa yang harus diisi dalam organisasi tersebut, dan bagaimana mengisinya. Setiap pilihan akan menghasilkan rencana SDM-nya sendiri.

Karyawan yang ada mungkin membutuhkan pelatihan, pengembangan, dan bimbingan sebelum mereka siap untuk mengisi pekerjaan baru. Pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi (Iswanto, 2018).

Rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan dari proses perencanaan, dimana pengadaan guru baru merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan akan guru pada suatu sekolah baik dari segi kuantitatif dan kualitatif. Perekrutan guru baru merupakan rangkaian lanjutan dari proses

perencanaan, dalam proses rekrutmen harus memperhatikan guru-guru yang sudah ada yang dibandingkan dengan pekerjaan yang tersedia (*job analysis*), memperhatikan kebutuhan (*demand*), penawaran (*supply*), melakukan analisis antara keduanya yang kemudian dilanjutkan dengan perekrutan guru baru (Sohim et al., 2021).

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. Penarikan atau *rekrutmen* adalah proses pencairan dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Rusdiana, 2018).

Perekrutan 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 (Huda, 2022).

Secara umum, tujuan kegiatan melakukan rekrutmen selalu dikaitkan dengan apa yang sudah dibuat pihak perencana tenaga kerja. Artinya apa yang dengan kebutuhan tenaga kerja. Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai di antaranya: a. Memperoleh sumber tenaga yang potensial. b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi. c. Menentukan kriteria. d. Untuk kebutuhan seleksi (Rusdiana, 2018).

Biasanya, proses rekrutmen tidak hanya dilakukan oleh sekolah swasta, tetapi juga oleh sekolah negeri yang mengalami kekurangan tenaga pendidik. Perekrutan guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau pemerintah pusat, berdasarkan data kekurangan guru di setiap daerah. Ketika kuota ASN tidak terpenuhi, biasanya guru honorer direkrut untuk mengisi kekosongan tersebut. Kepala sekolah awalnya mengajukan usulan kepada Dinas Pendidikan dan Budaya untuk penambahan tenaga pengajar. Setelah itu, pelamar akan mengikuti beberapa tahapan uji seleksi. Tim administrasi bertugas memeriksa keabsahan data pelamar, dan jika data dianggap valid, pelamar akan mengikuti uji seleksi oleh tim seleksi. Setiap lembaga memiliki model perekrutan yang berbeda sesuai dengan sistem yang telah ditetapkan.

Perekrutan oleh pemerintah pusat biasanya melalui skema dan alur tertentu. Seperti tahun 2021 Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) berkolaborasi dengan Kementerian dan Lembaga Pemerintah terkait menghadirkan kesempatan bagi guru honorer untuk menjadi guru Aparatur Sipil Negara (ASN) Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Rekrutmen guru ASN PPPK dilakukan sebagai upaya pemerintah dalam mengatasi masalah kekurangan guru (GTK, 2021). Perekrutan Yang dilakukan oleh pemerintah ini melalui proses seleksi, tujuannya adalah untuk menjamin objektivitas pengadaan ASN PPPK. Karena sumber daya manusia sangat berpengaruh akan pembelajaran yang terjadi disuatu lembaga maka, untuk perekrutan harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin.

## KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa berhasil dan tidaknya suatu pekerjaan atau kegiatan akan terlihat dari manajemennya. Karena manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Fungsi dari manajemen diantaranya adalah untuk perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan atau yang disingkat dalam bahasa Inggris yang di singkat menjadi POAC (*planning, organizing, actuating, controlling*).

Perencanaan sebuah rekrutmen merupakan skema dalam meningkatkan kebutuhan untuk masa depan dalam hal tenaga pendidik sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di dunia pendidikan, guna mengidentifikasi kebutuhan tenaga ahli yang akan direkrut atau dipekerjakan. Perencanaan Tenaga Pendidik digunakan untuk menetapkan jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan.

Rekrutmen atau penerimaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Perekrutan guru bisa dilakukan oleh Kepala Sekolah ataupun oleh pemerintah pusat, berdasarkan data kekurangan guru dari tiap-tiap pemerintah Daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chotimah, C, K. N. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Proseding Seminar Nasional Multidisiplin*, (pp. 28 -125).
- Depdiknas. (2003). *Undang Undang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dethan, M. A. (2019). Efektivitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD): Suatu Pendekatan Teoritis. *Jurnal Akuntansi : Transparansi Dan Akuntabilitas*, 7(1), 15-19.
- GTK, S. (2021). Keberpihakan Pemerintah terhadap Guru Honorer Melalui Rekrutmen Guru ASN PPPK. <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/keberpihakan-pemerintah-terhadap-guru-honorer-melalui-rekrutmen-guru-asn-pppk>. Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan.
- Huda, N. N. (2022). Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 29-39.
- Iswanto, Y. (2018). Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1-46).
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789-812.
- Nani Rajaloo, R. H. (2018). Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate. *EDUKASI - Jurnal Pendidikan*, 16(1), 11-28.
- Rahmad Syah Putra, M. A. (2018). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pada SMA Negeri 3 Meulaboh Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(3), 66-161.
- Rusdiana. (2018). Rekrutmen/Penarikan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. In *LMS Part 5*.
- S.Adevia Ayu Kusumaning Putri, K. (2021). Sistem Rekrutmen Guru Dalam Upaya Meningkatkan MUtu Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(1), 229-239.
- Subagyo, A. (1999). *Studi Kelayakan: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Alex Media Komputindo
- Widiansyah, A. (2018). Peranan Sumber Daya Pendidikan Sebagai Faktor Penentu Dalam Manajemen Sistem Pendidikan. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 18(2), 229-34.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia