

The Influence Of Human Resource Planning On Teacher Performance At Harapan Sejahtera Private Christian Vocational School

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera

Novtriman Waruwu ¹⁾; Suka'aro Waruwu ²⁾; Fatosola Hulu ³⁾; Meiman Hidayat Waruwu ⁴⁾
^{1,2,3,4)} *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Nias*
 Email: ¹⁾ novemboyke13@gmail.com; ²⁾ sukawaruwu414@gmail.com; ³⁾ fatosolahulu@gmail.com
⁴⁾ meimanwaruwu571@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 June 2025]

Revised [10 July 2025]

Accepted [19 July 2025]

KEYWORDS

Human Resource Planning,
Teacher Performance.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengalokasikan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh perencanaan sumber daya manusia (PSDM) terhadap kinerja guru di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian dilaksanakan di SMK Swasta Kristen harapan Sejahtera dengan jumlah sampel 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Determinan maka hasil yang didapatkan yaitu nilai Adjusted R Square 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y), sebagaimana hasil uji t nilai sebesar 4.789 > 0,05. Penelitian ini berimplikasi pada pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pendidikan yang efektif.

ABSTRACT

Human Resource Planning (HRP) is a systematic process for identifying, developing, and allocating human resources within an organization to achieve its goals and objectives. This study aims to investigate the influence of human resource planning (HRP) on teacher performance at SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera. This research employs a quantitative method with data collection techniques through questionnaires. The study was conducted at SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera with a sample size of 30 respondents. The findings indicate that human resource planning has a significant influence on teacher performance, both directly and indirectly. Based on the Coefficient of Determination test, the obtained Adjusted R Square value is 0.311 or 31.1%. This result shows that the Human Resource Planning variable affects Teacher Performance by 31.1%, while the remaining 68.9% is influenced by other variables outside this study. Overall, the results suggest that Human Resource Planning (X) significantly influences Teacher Performance (Y), as evidenced by the t-test result of 4.789 > 0.05. This study highlights the importance of human resource planning in improving teacher performance and achieving effective educational goals.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, sektor pendidikan menghadapi tantangan besar untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kualitasnya. Pendidikan merupakan peran penting dalam sebuah kehidupan, karena tidak dapat dipisahkan dari hidup dan kehidupan manusia. Mengemban berbagai tugas dan fungsi yang terkait dengan kebutuhan hidup manusia. Pendidikan merupakan jalan untuk menjadikan bangsa yang lebih maju. Mengingat persaingan yang semakin ketat, baik dalam segi ekonomi, keilmuan, teknologi dan sebagainya. Semua itu dapat dikuasai dengan syarat pelaku tersebut harus menempuh proses perjalanan dan pengalaman yang dinamakan pendidikan. Hal ini menggambarkan bahwa tidak memandang kesederhanaan sebagai manusia atau seorang yang tinggi martabatnya semua membutuhkan pendidikan.

Untuk mencapai tujuan pendidikan tidaklah mudah, banyak rintangan yang harus dihadapi oleh sistem pendidikan di Indonesia. Salah satu kendalanya adalah rendahnya mutu pendidikan di Indonesia yang membuat tujuan pendidikan belum tercapai secara maksimal. Untuk melaksanakan tujuan tersebut sudah tentu harus melaksanakan semua upaya yang dapat melancarkan proses jalannya pendidikan. Semua hal tersebut disebut sumber daya pendidikan.

Sumber daya pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan yaitu tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dana, sarana, masyarakat dan prasarana. Salah satu aspek krusial yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan adalah kinerja guru. Guru yang berkualitas dan berkompeten memiliki peran sentral dalam membentuk masa depan siswa. Untuk itu, manajemen yang efektif dari sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan menjadi sangat penting.

Dari berbagai bentuk sumber daya yang diperlukan salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan. Peranan sumber daya manusia menjadi penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antara organisasi atau perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya secara maksimal. Maka dari itu perlu membuat perencanaan sumber daya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek (Susanti & Daroeini, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang sangat penting dalam organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah memiliki guru dan staf yang tepat, dengan kompetensi yang sesuai untuk memenuhi kebutuhan pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam pengelolaan pendidikan, termasuk di lingkungan sekolah. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan meningkatnya tuntutan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan di dunia kerja, perencanaan SDM yang efektif menjadi semakin penting. Di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berubah, perencanaan SDM menjadi semakin relevan. Kebutuhan akan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan tuntutan industri menuntut sekolah untuk memiliki guru yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode pembelajaran yang inovatif.

Perencanaan berperan sebagai tahap awal saat individu hendak memulai bertindak/berkegiatan. Melalui perencanaan ini, maka bermacam hal maupun risiko di dalam organisasi bisa diminimalkan. Makin baik perencanaan yang dilakukan, yaitu perencanaan sumber daya manusia, maka capaian kerja pegawai pun mengalami peningkatan. Selain itu, perencanaan yang baik membantu dalam pengelolaan beban kerja guru, menciptakan tim yang solid, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Semua ini berujung pada peningkatan kinerja guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada hasil belajar siswa.

Perencanaan SDM yang baik dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Sebaliknya, perencanaan SDM yang kurang efektif dapat berdampak negatif pada kinerja guru dan siswa.

Perencanaan SDM membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan, serta memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Sesuai realita permasalahan yang ada di tempat penelitian, terjadi ketidak seimbangan.

Di mana karyawan atau guru di sana memiliki tugas untuk belajar tentang hal baru yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Sehingga pada kenyataannya ada keterlambatan pada proses belajar mengajar persemester siswa/i, Tentu ini menjadi tantangan baru buat para guru agar mencapai pembelajaran yang maksimal. Tetapi sedikit dari mereka mengeluh akan hal ini. Mereka yang sudah terlatih dari latarbelakangnya, kemudian dipaksakan buat mengajar tentang hal baru.

Sumber daya manusianya juga memiliki kemampuan tersendiri, yang dimana ada yang mampu dan cepat mengerti, dan tidak tertutup kemungkinan ada yang merasa tidak mampu dengan proses itu, sehingga terkendala dalam proses belajar-mengajar dan tidak dapat mencapai target dari yang direncanakan. Ini sama hal contoh kasusnya ketika kita melamar pekerjaan disebuah perusahaan. Tentu mereka memilih kandidat-kandidat yang sesuai profesinya dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan.

Kenapa hal ini bisa terjadi? Ya karna perlu proses lama untuk melatih kemampuan para kandidat ketika tidak sesuai dengan profesi atau latar belakang mereka. Proses yang lama ini juga tentu memakan banyak waktu, karena setiap individu memiliki batas kemampuan, dan perusahaan menginginkan hasil yang lebih maksimal dengan jalur yang sesuai, contoh lainnya ialah dimana guru yang tidak menyiapkan rencana pembelajaran (RPP) dengan baik karena belum mampu menguasai semua materi yang diluar latar belakangnya, tidak dapat memberikan umpan balik yang konstruktif karena keterbatasan pengetahuan tentang hal baru.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi sesuai aspek kuantitatif atau kualitatif, tugas, maupun tanggung jawab masing-masing individu dalam mencapai tujuan bersama. Kinerja guru merupakan proses pembelajaran dalam upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Kinerja guru merupakan persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan bisa dilihat dari kinerja guru lembaga tersebut. Kinerja guru berjalan dengan baik jika sumber daya manusia direncanakan dengan baik.

Berbagai pelatihan yang dilakukan sekolah merupakan salah satu upaya bentuk perencanaan yang diterapkan oleh pihak sekolah. Kinerja guru, sebagai salah satu indikator keberhasilan dalam perencanaan SDM, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja dalam konteks pendidikan, dalam hal ini kinerja guru adalah penilaian komprehensif terhadap bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan tanggung jawab profesionalnya di lingkungan pendidikan. Ini mencakup berbagai aspek seperti kualitas pengajaran, kemampuan untuk merencanakan dan menyampaikan materi pelajaran, efektivitas dalam mengelola kelas, serta kemampuan untuk memotivasi dan berinteraksi dengan siswa. Definisi kinerja guru ini, meliputi efektivitas pengajaran, manajemen kelas, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, keterlibatan profesional dan pengembangan diri, serta komunikasi dan interaksi dengan siswa.

SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu unit sekolah yang berada di Nias. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu sekolah jenjang SMK berstatus Swasta yang berada di wilayah Kec. Gunungsitoli Idanoi, Kota Gunungsitoli, Sumatera Utara. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera didirikan pada tanggal 12 Juni 2006 dengan Nomor SK Pendirian 01/LHS/SK/2006 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kepala Sekolah SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera saat ini adalah Serianna Bondar. Operator yang bertanggung jawab adalah Khamarlius Waruwu.

SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera merupakan salah satu sekolah jenjang SMK di wilayah Kota Gunungsitoli yang menawarkan pendidikan berkualitas dengan terakreditasi B dan sertifikasi ISO 9001:2000. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera adalah sebuah institusi pendidikan SMK swasta yang berlokasi di Jalan Pelud Binaka Km. 15,5, Kota Gunungsitoli. SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera adalah lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk mencetak siswa-siswi yang berkualitas dan memiliki keahlian sesuai dengan jurusan yang mereka pilih. Sekolah ini memiliki berbagai jurusan yang relevan dengan kebutuhan industri, serta didukung oleh tenaga kerja pendidik yang kompeten.

LANDASAN TEORI

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Nasution (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia (disingkat HRM) adalah ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga kepentingan bersama antara perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia akan membahas atau mengemukakan tentang seluk beluk bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dalam arti sempit adalah bagaimana mekanisme kehidupan sumber manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan, mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pemeliharaan, pemberian imbalan sampai pemberhentian.

Kriteria Kinerja Guru

Keberhasilan seorang guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah tercapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi : Kompetensi guru sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini

meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif . Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode data asli (data konkrit), di mana data penelitian dalam bentuk numerik diukur menggunakan statistik sebagai alat uji dan dikaitkan dengan masalah yang diteliti, serta bertujuan untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:13).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Determinan maka hasil yang didapatkan yaitu nilai adjusted R Square 0,311 atau 31,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y), sebagaimana hasil uji t nilai sebesar 4.789 >0,05, sehingga dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima.

Pembahasan

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan organisasi akan SDM yang kompeten, serta merencanakan langkah-langkah untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Waruwu E. et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya menghadapi lingkungan yang dinamis (Ramadhani & Setiawan, 2019).

Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga merupakan cara untuk menetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol/pengendalian pegawai (Putra & Mei, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia juga melibatkan aspek pengendalian dan pengawasan terhadap kinerja SDM. Kinerja sendiri didefinisikan oleh beberapa pakar dengan berbagai perspektif. Misalnya, Patria (2019) mendefinisikannya sebagai level pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan tugas yang diberikan, sedangkan Tumiwa et al. (2023) dan Waruwu E. et al. (2023) melihatnya sebagai sejauh mana individu mencapai standar yang telah disepakati.

Kinerja Guru

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Setiap individu yang diberi tugas dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Kita dapat melihat kinerja sebagai proses maupun hasil dari pekerjaan. Kinerja adalah suatu proses tentang sebuah pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja terbaik. Namun dampak dari hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2012: 95)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Kristen Harapan Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan perhitungan pada uji Koefisien Determinan maka hasil yang didapatkan yaitu nilai adjusted R Square 0,311 atau 31,1%.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 31,1% dan sisanya 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (X) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y), sebagaimana hasil uji t nilai sebesar $4.789 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan H_0 di tolak dan H_a di terima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk peneliti selanjutnya terkait dengan Resistensi Kepemimpinan adalah sebagai berikut: Bagi Tempat penelitian, mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam pendidikan salah satunya kinerja guru, sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan perencanaan sumber daya manusianya. Dalam proses pengambilan keputusan, dan memberikan pelatihan-pelatihan kepada tenaga kerja yang baik serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. Longman.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Artika, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Surya Pena Gemilang.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartini. (2023). *Perencanaan SDM dan Strategi Pengembangan Karyawan*. Pustaka Mitra Jaya.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan SDM dalam Perspektif Strategi Organisasi*. Humanistika Press.
- Juniarti, D., & others. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 34–45.
- Maknun, L. (2019). *Kinerja Guru: Teori dan Aplikasi*. Eduka Publishing. Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan*. Laksana.
- Mulyasa, E. (2008). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosda Karya.
- Nasution. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pustaka Pelajar.
- Nawawi. H. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif". Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Patria, B. (2019). Kinerja Pegawai dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 123–135.
- Putra, Y. A., & Mei, A. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Literasi Nusantara.
- Ramadhani, D., & Setiawan, I. (2019). Dinamika Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 7(1), 90–100.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya dalam Organisasi*. Rineka Cipta. Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sirait, J. T. (2006). "Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi". Jakarta : Grasindo.
- Susanti, N. I., & Daroeini, F. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2019/2020. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 3(1), 101–111. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1139>

- Tumiwa, J. T., & others. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Perencanaan Strategis. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3), 78–88.
- Waruwu E. et al. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Of Scientech Research*, 4(2), 22-37.