

## Pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga

Alirahmat Zebua, Delipiter Lase, Yamolala Zega, Eduar Baene

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

e-mail: [zebuaalirahmat04@gmail.com](mailto:zebuaalirahmat04@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Received: November 26, 2023

Revised: November 27, 2023

Accepted: November 27, 2023

Published: November 28, 2023

### KEYWORDS

educator performance, teacher performance, educator personnel planning, human resource planning in education, quantitative analysis

### ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of educator personnel planning on educator performance at Yayasan Budi Bakti Diocese of Sibolga. The focus is determining whether educator planning significantly and positively influences improving performance. Using a quantitative approach, this study measured the variables of educator personnel planning (X) and educator performance (Y) through questionnaires distributed to 48 teachers at RK Mutiara Private Elementary School and Bunga Mawar Private Junior High School. The data collected was processed using SPSS Version 23, applying descriptive and inferential analysis techniques. The results showed a significant influence of educator personnel planning on educator performance, with the calculated r-value on all items exceeding the r-table value and high Cronbach's Alpha values (0.840 and 0.833). Simple linear regression analysis revealed that educator planning substantially positively influences educator performance. With a coefficient of determination of 62.5%, this study indicated that the educator planning factor can explain most of the variability in educator performance. The findings provide important insights into the need for effective human resource planning in educational organizations to improve educator performance. The study recommends adopting more structured and focused educator workforce planning strategies in educational institutions to enhance educational effectiveness.

©2023 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. Fokus utama adalah untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dan positif dari perencanaan tenaga pendidik pada peningkatan kinerja pendidik. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengukur variabel perencanaan tenaga pendidik (variabel X) dan kinerja pendidik (variabel Y) melalui kuesioner yang disebarakan kepada 48 guru di SD Swasta RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan SPSS Versi 23, menerapkan teknik analisis deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik, dengan nilai r hitung pada semua item melebihi nilai r tabel, dan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi (0.840 dan 0.833). Analisis regresi linear sederhana mengungkapkan bahwa perencanaan tenaga pendidik memiliki pengaruh positif yang substansial terhadap kinerja pendidik. Dengan koefisien determinasi sebesar 62.5%, penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar variabilitas dalam kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh faktor perencanaan tenaga pendidik. Temuan ini memberikan wawasan penting tentang perlunya perencanaan sumber daya manusia yang efektif dalam organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Penelitian ini merekomendasikan adopsi strategi perencanaan tenaga pendidik yang lebih terstruktur dan terfokus di lembaga pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pendidikan.

**Kata kunci:** analisis kuantitatif, kinerja guru, kinerja pendidik, perencanaan SDM di bidang pendidikan, Yayasan Budi Bakti

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama untuk membentuk karakter, kepribadian, dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam kehidupan. Dalam konteks pendidikan formal, guru

menjadi unsur kunci dalam mewujudkan tujuan pendidikan tersebut. Pendidikan di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menetapkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya. Tujuan pendidikan dimaksud mencakup aspek spiritual, keagamaan, pendalaman diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan untuk kehidupan bermasyarakat.

Dalam konteks pelaksanaan pendidikan, guru memiliki peran sentral. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya meliputi melatih, mengajar, memimpin, membimbing, melatih, menilai, dan menilai peserta didik pada berbagai jenjang pendidikan. Guru tidak hanya sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai model dan panutan bagi siswa. Namun, meskipun peran guru begitu penting, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam mengoptimalkan kinerja pendidik di lembaga pendidikan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan ini melibatkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik. Dalam konteks ini, perencanaan tenaga pendidik yang efektif dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja pendidik.

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 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 et al. (2023) melihatnya sebagai sejauh mana individu mencapai standar yang telah disepakati.

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.

Di sisi lain, perencanaan SDM di bidang pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan merencanakan kebutuhan serta pengembangan tenaga kerja dalam organisasi pendidikan. Proses ini meliputi penentuan jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan staf pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan, serta pengembangan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja tersebut. Dalam konteks pendidikan, perencanaan SDM mencakup beberapa aspek penting, di antaranya analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, perencanaan karir dan suksesi, serta kepuasan kerja dan retensi.

Perencanaan SDM di bidang pendidikan merupakan hal yang penting untuk dilakukan agar lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas pendidikan. Perencanaan SDM meliputi beberapa kegiatan, seperti mengidentifikasi tujuan sekolah, mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah, mengkaji data dan informasi awal yang dimiliki, memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan, mengidentifikasi sumber daya manusia maupun material, menganalisis hambatan yang dapat menghalangi, mencari tahu berbagai tahapan dalam proses perencanaan (Merentek et al., 2023).

Pentingnya penelitian yang berkaitan dengan perencanaan SDM dalam pendidikan memiliki banyak aspek dan sangat penting untuk pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif di lembaga pendidikan. Studi tentang manajemen talenta akademik di sektor pendidikan mengungkapkan bahwa perencanaan tenaga kerja, kompensasi dan penghargaan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan suksesi, rekrutmen, seleksi, dan manajemen kinerja secara signifikan memengaruhi praktik manajemen talenta di institusi pendidikan (Musakuro & De Klerk, 2021). Hal ini

menekankan pentingnya perencanaan SDM dalam mengatasi tantangan manajemen talenta dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan di sektor pendidikan.

Lebih lanjut, penelitian tentang pengelolaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di sekolah dasar berbasis inklusi menekankan sifat perencanaan SDM yang komprehensif, mencakup persiapan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan adaptasi ke tempat kerja baru (Prestiana & Sugito, 2021). Hal ini menggarisbawahi pendekatan holistik yang diperlukan dalam perencanaan SDM untuk memastikan pengembangan dan pemanfaatan tenaga pendidik yang efektif di lingkungan pendidikan yang beragam. Selain itu, perencanaan pendidikan telah diakui sebagai kerangka kerja mendasar untuk pengambilan keputusan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan pendidikan, serta peningkatan kualitas pendidikan (Muhammad Yusuf, 2022). Hal ini menyoroti peran penting perencanaan pendidikan dalam membentuk arah dan kualitas lembaga pendidikan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia telah diidentifikasi sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan (Nopriyanto, 2021). Hal ini menggarisbawahi pentingnya perencanaan SDM dalam mendorong peningkatan sumber daya manusia dan, akibatnya, kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian tentang pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan menyoroti pentingnya aspek perencanaan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Lase, 2023; Najah et al., 2022). Hal ini menekankan peran integral dari perencanaan SDM dalam mendorong peningkatan kualitas dan hasil pendidikan. Secara keseluruhan, pentingnya penelitian yang berkaitan dengan perencanaan SDM di bidang pendidikan terletak pada potensinya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, hasil pendidikan, dan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan mengintegrasikan perencanaan SDM dengan komponen pendidikan yang beragam dan mengatasi tantangan dalam manajemen talenta, institusi pendidikan dapat secara efektif menavigasi kompleksitas manajemen sumber daya manusia dan berkontribusi pada kemajuan sektor pendidikan.

Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga, khususnya di SD RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar. Dengan adanya perencanaan yang baik, diharapkan institusi pendidikan dapat menempatkan pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Penelitian ini menjadi relevan mengingat peran strategis pendidikan dalam membangun masa depan bangsa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan konstruktif bagi Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga dan lembaga pendidikan lainnya dalam meningkatkan perencanaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dalam bidang pendidikan, perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah topik yang kompleks dan penting, dengan fokus khusus pada dampaknya terhadap kinerja organisasi. Menurut Al-Qudah et al. (2020) sangat penting untuk menyelaraskan perencanaan SDM dengan tujuan strategis organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa integrasi perencanaan SDM dengan proses perencanaan strategis secara keseluruhan adalah kunci untuk sukses di lembaga pendidikan.

Di samping itu, penilaian kebutuhan pelatihan di lembaga pendidikan menimbulkan tantangan yang tidak sedikit. Bin Othayman et al. (2022) menguraikan kompleksitas dalam mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan pelatihan pendidik. Ini menekankan pentingnya proses perencanaan SDM yang efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan. Selanjutnya, perencanaan suksesi berbasis kompetensi di lembaga pendidikan juga menjadi topik yang sering diteliti. Ghazali et al. (2021) menggarisbawahi pentingnya menggabungkan pendekatan berbasis kompetensi dalam perencanaan suksesi. Ini penting untuk memastikan transisi dan pengembangan pemimpin masa depan yang efektif di lembaga pendidikan. Juga, harus memperhatikan persiapan dan retensi tenaga kerja pendidik yang beragam, seperti yang dibahas oleh Goings et al. (2019), Griffiths et al. (2021, 2022) dalam beberapa penelitiannya. Mereka menyoroti perlunya perencanaan SDM dalam menangani keragaman dan kesetaraan, serta dalam memfasilitasi perekrutan dan retensi tenaga pendidik yang beragam.

Faktor eksternal, seperti pandemi COVID-19, juga memiliki dampak signifikan terhadap pekerjaan guru, seperti yang dijelaskan oleh Thompson et al. (2020). Hal ini menunjukkan sifat dinamis dari perencanaan SDM, yang harus terus beradaptasi dengan tantangan eksternal dan perubahan dalam

dunia pendidikan. Kebutuhan untuk menyelaraskan kompetensi dan kualifikasi pendidik dengan layanan dukungan di lembaga pendidikan tertentu juga menjadi perhatian penting, seperti yang dijelaskan oleh Keser & Tanriverdi (2021) dan Rasmussen & Kış (2018). Hal ini menggarisbawahi pentingnya perencanaan SDM dalam memastikan bahwa pendidik memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung siswa secara efektif.

Peran teknologi SDM dan transformasi digital dalam membentuk proses perencanaan SDM, seperti yang diteliti oleh Demir et al. (2023) dan Jani et al. (2023), menunjukkan bahwa perencanaan SDM terus berkembang. Ini semakin dipengaruhi oleh teknologi dan inovasi digital, memerlukan pendekatan proaktif untuk mengintegrasikan elemen-elemen ini ke dalam proses perencanaan SDM di lembaga pendidikan.

Bertolak dari uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam tentang perencanaan tenaga pendidik dan dampaknya terhadap kinerja pendidik di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. Fokus utama penelitian adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik di yayasan tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berusaha untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh perencanaan tenaga pendidik terhadap peningkatan kinerja pendidik di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas perencanaan sumber daya manusia dalam konteks organisasi pendidikan.

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis yang objektif dan sistematis atas data numerik yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dua variabel utama dalam penelitian ini adalah Perencanaan Tenaga Pendidik (variabel X) dan Kinerja Pendidik (variabel Y). Perencanaan Tenaga Pendidik diukur berdasarkan aspek-aspek seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian, sementara Kinerja Pendidik diukur melalui kriteria pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bekerja di dua lembaga pendidikan, yaitu SD Swasta RK Mutiara dan SMP Swasta Bunga Mawar di bawah Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga. Jumlah total populasi adalah 48 orang, dengan 23 guru dari SD Swasta RK Mutiara dan 25 guru dari SMP Swasta Bunga Mawar. Seluruh populasi ini dijadikan sampel penelitian, mengingat jumlahnya yang relatif kecil dan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti (Arikunto, 2018). Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner. Angket dirancang untuk mengumpulkan informasi mengenai aspek-aspek perencanaan tenaga pendidik dan indikator-indikator kinerja pendidik. Responden diminta untuk memberikan penilaian atau tanggapan mereka terhadap serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut. Kuesioner ini dirancang untuk mendapatkan data yang dapat diukur secara kuantitatif dan dianalisis untuk menentukan hubungan antara perencanaan tenaga pendidik dan kinerja pendidik.

Data yang diperoleh dari hasil angket akan diolah menggunakan aplikasi spss versi 23. Analisis yang dilakukan meliputi pengujian statistik deskriptif untuk mendapatkan gambaran umum tentang data, diikuti oleh analisis inferensial untuk menentukan hubungan dan pengaruh antara variabel perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik. Penggunaan SPSS memungkinkan penelitian ini untuk melakukan analisis yang lebih mendalam, termasuk uji validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian, serta pengujian hipotesis yang telah ditetapkan.

## **HASIL DAN DISKUSI**

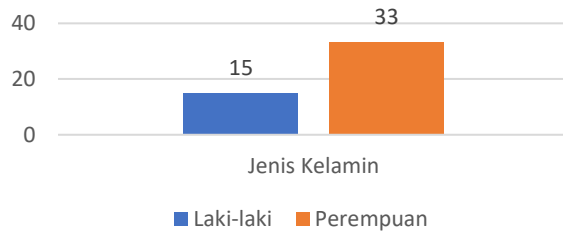
### **Gambaran Umum Subjek Penelitian**

SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi di Gunungsitoli, didirikan pada 1 Agustus 1961, merupakan respons terhadap kebutuhan masyarakat akan pendidikan berkualitas di Keuskupan Sibolga, terutama di kepulauan Nias. Dengan lokasi awal di Asrama Santo Don Bosco dan dipimpin oleh Suster Aquine Boekhorst SCMM, sekolah ini memulai dengan 29 murid, dan jumlah siswanya terus bertambah seiring waktu. Pada 1962, jumlah murid meningkat menjadi 100. Sekolah ini, berada di bawah Yayasan Karya Rukun Sibolga, mengalami pertumbuhan signifikan, termasuk memiliki 10 ruang belajar pada 1966 dan meluluskan 17 siswa pada tahun yang sama. Pada 1972, sekolah ini pindah ke Jalan Nilam No. 6 B, Kelurahan Ilir, di tempat yang sekarang ditempati oleh STP Dian Mandala.

SMP Swasta Bunga Mawar di Gunungsitoli didirikan pada tahun 1976 untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkualitas di wilayah yang sama. Berlokasi di Jl. Nilam No. 3 di Kota Gunungsitoli, sekolah ini juga menawarkan pendidikan menengah pertama dalam konteks yang sama seperti SD Swasta RK Mutiara Bersubsidi, memberikan layanan pendidikan yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat lokal.

### Karakteristik Responden

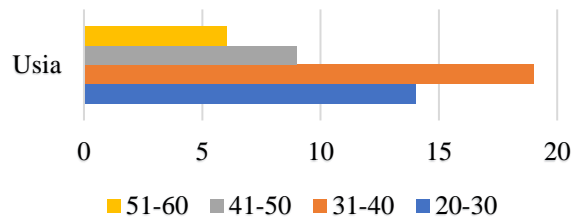
Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan informasi yang disajikan dalam Tabel 1, terlihat bahwa dalam penelitian ini, proporsi responden perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Responden perempuan mencapai 68,75% dari total responden, sedangkan laki-laki hanya 31,15%. Ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan gender dalam sampel penelitian, didominasi responden perempuan.

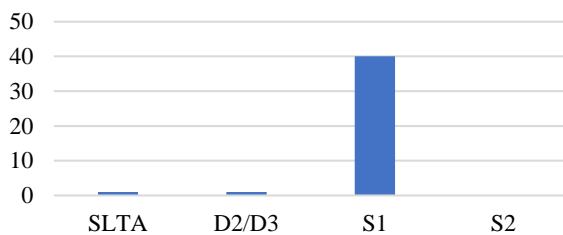
Dari data yang disajikan dalam Tabel 2, terungkap bahwa kelompok usia 31-40 tahun merupakan kelompok dengan jumlah responden terbanyak, mencakup 39,58% dari total responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



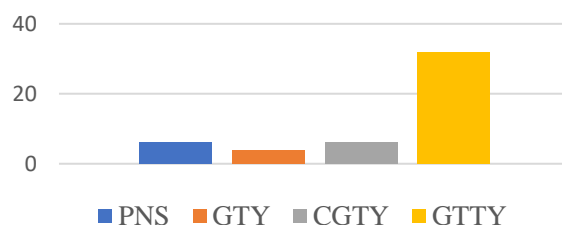
Menurut informasi yang terdapat dalam Tabel 3, responden dengan tingkat pendidikan S1 (Sarjana) merupakan kelompok terbesar dalam penelitian ini, dengan persentase mencapai 95,8%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

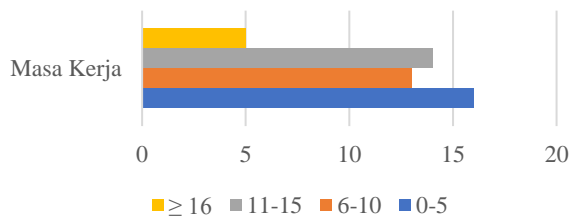


Berdasarkan data dari Tabel 4, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki status GTTY (Guru Tidak Tetap Yayasan), dengan proporsi sebesar 66,7% dari keseluruhan responden.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status



Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Dari data yang tercantum dalam Tabel 5, diketahui bahwa kelompok responden dengan masa kerja antara 0 hingga 5 tahun adalah yang paling dominan, mencakup 33,3% dari total responden.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel (X) dan (Y)

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Perencanaan (X)	X1	0.475	0.284	Valid
	X2	0.522	0.284	Valid
	X3	0.663	0.284	Valid
	X4	0.622	0.284	Valid
	X5	0.669	0.284	Valid
	X6	0.432	0.284	Valid
	X7	0.618	0.284	Valid
	X8	0.705	0.284	Valid
	X9	0.620	0.284	Valid
	X10	0.606	0.284	Valid
	X11	0.686	0.284	Valid
	X12	0.586	0.284	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.625	0.284	Valid
	Y2	0.678	0.284	Valid
	Y3	0.617	0.284	Valid
	Y4	0.651	0.284	Valid
	Y5	0.650	0.284	Valid
	Y6	0.571	0.284	Valid
	Y7	0.515	0.284	Valid
	Y8	0.473	0.284	Valid
	Y9	0.633	0.284	Valid
	Y10	0.537	0.284	Valid
	Y11	0.610	0.284	Valid
	Y12	0.596	0.284	Valid

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel yang diberikan kepada responden adalah valid. Kesimpulan ini didukung oleh nilai r-hitung untuk setiap pernyataan yang lebih tinggi dari r-tabel, yaitu 0,284. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner tersebut memenuhi syarat untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran data dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas merupakan langkah penting untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mengukur dengan konsisten pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai alpha ( $\alpha$ ) sebesar 0,6 dijadikan sebagai acuan dalam pengambilan keputusan reliabilitas. Variabel dianggap reliabel apabila nilai reliabilitasnya lebih besar dari 0,6 ( $>0,6$ ). Jika nilai tersebut kurang dari 0,6 ( $<0,6$ ), maka variabel tersebut tidak dianggap reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Realibilitas Variabel X dan Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
Perencanaan .840	12
Kinerja .833	12

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan dalam Tabel 7, semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien alpha ( $\alpha$ ) yang memadai. Ini menandakan bahwa setiap variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian, kedua variabel tersebut dapat diandalkan dan cocok untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Normalitas

Pengujian pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik di Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana. Langkah awalnya adalah uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Dalam uji ini, nilai di bawah 0,05 menunjukkan distribusi data yang tidak normal, sementara nilai di atas 0,05 menunjukkan distribusi normal, yang merupakan prasyarat penting untuk analisis regresi yang valid.

Tabel 8. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

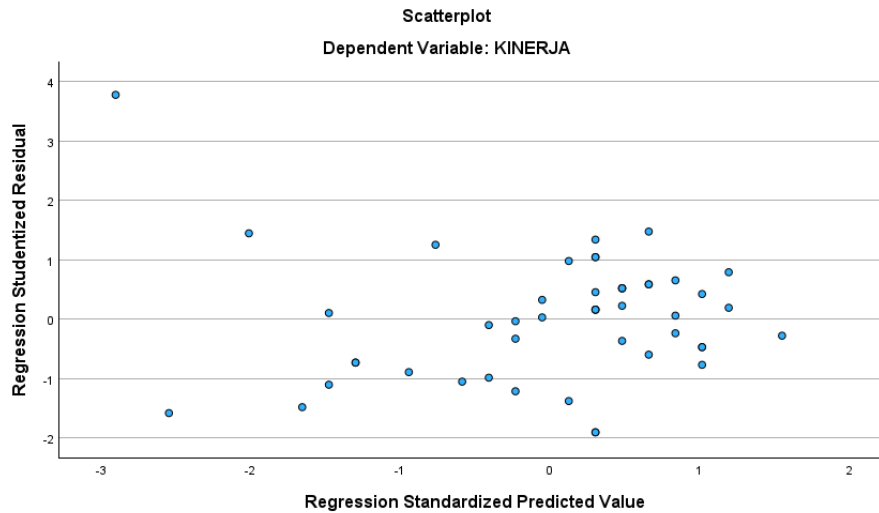
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,39304048
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,054
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Dari data pada Tabel 8, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.200, yang lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ . Hal ini berarti, berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data tersebut memiliki distribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa data telah memenuhi syarat normalitas yang diperlukan untuk model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menentukan apakah ada kesamaan atau perbedaan varians antara satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi yang digunakan. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah melalui grafik scatterplot. Grafik ini memungkinkan peneliti untuk memvisualisasikan dan menilai secara visual apakah terdapat pola tertentu yang menunjukkan heteroskedastisitas dalam data. Grafik scatterplot yang berkaitan dengan model regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 di bawah ini, menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa model regresi memiliki konsistensi dalam varians pengamatan, yang merupakan aspek penting dari validitas model.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

### Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 berikut ini adalah hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan menggunakan SPSS 23.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	902,152	1	902,152	76,694	,000 <sup>b</sup>
	Residual	541,098	46	11,763		
	Total	1443,250	47			

Berdasarkan informasi dari Tabel 9, terungkap bahwa nilai F hitung dalam model regresi adalah 76,694, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel perencanaan tenaga pendidik (X) terhadap variabel kinerja pendidik (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik dalam konteks penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Uji t (atau uji parsial) dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas, yaitu Perencanaan tenaga pendidik (X), memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pendidik (Y). Menurut Ghazali (2018:179), kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah (a) jika nilai signifikansi kurang dari 0.05 (signifikansi < 0.05), berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan (b) jika nilai signifikansi lebih dari 0.05 (signifikansi > 0.05), berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, sehingga hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.

Tabel 10. Hasil dari Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.468	3.535		2.678	.010
	Perencanaan	.780	.089	.791	8.758	.000

a. Dependent Variable: kinerja



Mengacu pada kriteria nilai signifikansi kurang dari 0,05, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk variabel Perencanaan Tenaga Pendidik (X) adalah 0,000. Nilai ini, yang lebih rendah dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel Perencanaan Tenaga Pendidik (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pendidik (Y). Oleh karena itu, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Perencanaan Tenaga Pendidik (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pendidik (Y).

### Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi (R) digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan hubungan antara dua variabel yang berbentuk interval atau rasio. Tujuannya adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara variabel independen, yaitu Perencanaan Tenaga Pendidik (X), dan variabel dependen, yaitu Kinerja Pendidik (Y). Koefisien korelasi yang memberikan nilai positif menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan searah atau korelasi positif; artinya, jika nilai variabel bebas (X) meningkat, maka nilai variabel terikat (Y) juga akan meningkat. Hasil uji koefisien korelasi ini didapatkan dari output program SPSS Versi 23. Dalam penelitian ini, korelasi Rank Spearman digunakan untuk menilai hubungan antara Kognitif Perencanaan tenaga pendidik (X) dan Kinerja pendidik (Y). Hasil dari analisis ini akan memberikan pemahaman tentang seberapa erat hubungan antara perencanaan tenaga pendidik dan kinerja pendidik dalam konteks penelitian yang dilakukan.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		PERENCANAAN	KINERJA
PERENCANAAN	Pearson Correlation	1	.791**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	48	48
KINERJA	Pearson Correlation	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	48	48

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 11, ditemukan bahwa nilai koefisien korelasi adalah 0,971, yang merupakan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel Perencanaan Tenaga Pendidik (X) dan Kinerja Pendidik (Y) terdapat hubungan yang searah, atau dengan kata lain, ada korelasi positif. Artinya, peningkatan dalam perencanaan tenaga pendidik cenderung dikaitkan dengan peningkatan dalam kinerja pendidik. Nilai koefisien korelasi yang sangat tinggi ini menegaskan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dalam penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel bebas (independen) dapat menjelaskan varians dari variabel terikat (dependen). Nilai koefisien determinasi, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk R kuadrat (R<sup>2</sup>), berkisar antara 0 hingga 1. Jika R<sup>2</sup> = 0, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan sama sekali antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, variabel independen tidak memberikan penjelasan apapun terhadap variabilitas dari variabel dependen. Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> = 1, ini menunjukkan bahwa variabel independen memberikan penjelasan lengkap terhadap variabilitas dari variabel dependen, yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara keduanya.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.617	3.430

a. Predictors: (Constant), PERENCANAAN

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam tabel, nilai R, yang merupakan koefisien korelasi, adalah 0,791. Sementara itu, nilai R<sup>2</sup>, yang dikenal sebagai koefisien determinasi, adalah 0,625. Hasil ini memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh variabel independen (perencanaan tenaga pendidik) terhadap naik turunnya variabel dependen (kinerja pendidik).

Dengan koefisien determinasi sebesar 0,625, ini berarti bahwa variabel perencanaan tenaga pendidik mempunyai kemampuan untuk menjelaskan sekitar 62,5% dari varians yang terjadi pada kinerja pendidik. Dengan kata lain, sekitar 62,5% perubahan dalam kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh perubahan dalam perencanaan tenaga pendidik. Sementara itu, masih terdapat 37,5% dari varians dalam kinerja pendidik yang dijelaskan oleh faktor lain atau variabel dependen lain yang tidak termasuk dalam model ini. Nilai ini menunjukkan bahwa meskipun perencanaan tenaga pendidik memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pendidik yang belum tercakup dalam model ini.

Penelitian ini menegaskan validitas kuesioner yang digunakan, dengan menunjukkan nilai r hitung pada semua item yang melebihi nilai r tabel, memastikan kevalidan alat ukur. Keandalan instrumen diukur dengan koefisien alpha Cronbach yang tinggi, yaitu 0.840 dan 0.833 untuk kedua variabel yang diteliti, melebihi batas keandalan yang diakui umumnya yaitu 0.60. Nilai Cronbach's Alpha yang serupa mengindikasikan konsistensi metodologi dalam pengembangan kuesioner, menghasilkan alat ukur yang robust dan dapat diandalkan.

Kesesuaian dengan asumsi normalitas dalam data, yang dikonfirmasi oleh One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan nilai Asymp. Sig. 0.200 melebihi ambang batas 0.05, mendukung kredibilitas analisis regresi linier. Pemenuhan asumsi ini penting untuk hasil yang tidak bias dan estimasi yang valid, yang kritis dalam riset empiris. Tidak adanya autokorelasi dan heteroskedastisitas, seperti yang ditegaskan oleh uji Durbin-Watson dan analisis tambahan, menambah kepercayaan pada stabilitas model. Ketiadaan autokorelasi menunjukkan independensi dalam kesalahan pengamatan, sementara tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan konsistensi variabilitas kesalahan di seluruh model. Bukti ini menunjukkan keandalan model regresi, dengan prediksi yang konsisten dan dapat diulang.

Uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 76,694 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , mengindikasikan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel perencanaan tenaga pendidik. Uji hipotesis melalui uji T mengkonfirmasi pengaruh signifikan perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja pendidik dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , mengarah pada penolakan Ho dan penerimaan Ha.

Temuan penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja pendidik. Nilai korelasi Pearson yang tinggi, 0.791, antara variabel perencanaan tenaga pendidik dan kinerja pendidik menunjukkan hubungan positif yang kuat. Koefisien determinasi 62,5% mengindikasikan sebagian besar variabilitas dalam kinerja pendidik dapat diatribusikan kepada perencanaan tenaga pendidik, namun masih ada faktor lain yang mempengaruhinya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Tanjung et al. (2022) yang menemukan bahwa perencanaan berkontribusi 24,5% terhadap kinerja guru, sedangkan variabel pengorganisasian lebih dominan. Susanti & Daroeini (2021) juga menemukan bahwa perencanaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Purnomo et al. (2022) menemukan bahwa di SMK Ma'arif Jakarta, meskipun ada upaya peningkatan kinerja guru, masih ada ruang untuk perbaikan dalam seleksi, penempatan, dan pengelolaan kinerja guru, menunjukkan perlunya keselarasan antara teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia untuk hasil optimal dalam peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini berhasil memverifikasi kevalidan kuesioner yang digunakan. Semua item pernyataan dari variabel terbukti valid, dengan nilai melebihi nilai r tabel 0.284. Koefisien alpha Cronbach yang diperoleh sebesar 0.840 dan 0.833 untuk dua belas item menunjukkan konsistensi dan reliabilitas kuesioner dalam mengukur variabel-variabel penelitian. Dari analisis normalitas data dengan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. ditemukan sebesar 0.200, melebihi ambang signifikansi 0.05, yang menegaskan bahwa data memiliki distribusi normal. Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji t, ditemukan bahwa perencanaan tenaga pendidik berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pendidik, dengan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hal ini mengarah pada penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ , dengan koefisien regresi sebesar 0.780. Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% dalam perencanaan tenaga pendidik akan meningkatkan kinerja sebesar 0.780%. Uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R square sebesar 0.625, artinya 62.5% variabilitas dalam kinerja pendidik dapat dijelaskan oleh variabel perencanaan tenaga pendidik.

Penelitian ini menekankan bahwa lembaga pendidikan harus memberikan perhatian lebih pada strategi perencanaan tenaga pendidik, mengingat dampak positifnya yang signifikan terhadap kinerja pendidik. Pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional yang terstruktur dan terencana dengan baik harus diintegrasikan ke dalam kebijakan manajemen pendidikan untuk meningkatkan kinerja pendidik. Kepala sekolah disarankan untuk mempertimbangkan hasil penelitian ini saat meninjau dan menyusun strategi perencanaan sumber daya manusia, bertujuan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi pendidikan. Selain itu, kebijakan dan praktik yang mendukung peningkatan perencanaan tenaga pendidik, termasuk aspek perencanaan karier, pengembangan kurikulum, dan alokasi sumber daya, perlu diadopsi untuk memaksimalkan manfaatnya.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian di atas, penulis menyarankan beberapa hal, sebagai berikut:

*Pertama*, temuan menekankan pentingnya strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan terstruktur di lembaga pendidikan, yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kinerja pendidik. Pendekatan ini meliputi aspek perencanaan karier, pengembangan kurikulum, dan alokasi sumber daya yang tepat.

*Kedua*, studi ini menunjukkan korelasi positif antara perencanaan tenaga pendidik dan peningkatan kinerja pendidik, oleh sebab itu investasi dalam pelatihan dan pengembangan profesional yang terencana dengan baik esensial untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mencakup kebutuhan untuk program pelatihan yang berkelanjutan dan pengembangan kompetensi pendidik.

*Ketiga*, temuan penelitian ini sebaiknya diintegrasikan ke dalam kebijakan dan praktik pendidikan. Para pembuat kebijakan dan administrator sekolah perlu menerapkan strategi yang berdasarkan bukti untuk mendukung perencanaan tenaga pendidik yang efektif. Hal ini termasuk peninjauan dan penyusunan ulang strategi perencanaan SDM di sekolah-sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini terbatas pada konteks Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara luas. Fokusnya hanya pada pengaruh perencanaan tenaga pendidik terhadap kinerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain. Metodologi *cross-sectional* tidak mampu menggambarkan perubahan kinerja pendidik sepanjang waktu dan bergantung pada data subjektif dari kuesioner. Keterbatasan ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mungkin tidak berlaku di konteks pendidikan lain yang berbeda. Untuk penelitian lanjutan, dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik, seperti lingkungan kerja, dukungan kepemimpinan, dan motivasi intrinsik pendidik. Ini akan membantu dalam memahami dinamika kompleks yang mempengaruhi kinerja pendidik secara lebih luas.

### **REFERENSI**

- Al-Qudah, S., Mishael Obeidat, A., Shrouf, H., & A. Abusweilem, M. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219–230. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bin Othayman, M., Mulyata, J., Meshari, A., & Debrah, Y. (2022). The challenges confronting the training needs assessment in Saudi Arabian higher education. *International Journal of Engineering Business Management*, 14, 184797902110497. <https://doi.org/10.1177/18479790211049706>
- Demir, M., Yaşar, E., & Demir, Ş. Ş. (2023). Digital transformation and human resources planning: the mediating role of innovation. *Journal of Hospitality and Tourism Technology*, 14(1), 21–36.

- <https://doi.org/10.1108/JHTT-04-2021-0105>
- Ghazali, M. T., Abdul Rahman, S. A., & Abd. Ghani, M. (2021). A Review on Competency-Based Succession Planning at Higher Education Institution in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(9). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i9/11120>
- Goings, R. B., Hotchkins, B., & Walker, L. J. (2019). Examining the Preparation of School Human Resource Officers on Developing a Racially Diverse Educator Workforce Post Brown. *Journal of Research on Leadership Education*, 14(4), 267–280. <https://doi.org/10.1177/1942775119878230>
- Griffiths, V., Hall, E., Hartley, D., Hohaia-Rollinson, F., Illston, K., Malcolm, J., Purdue, K., & Tate, A. (2021). Barriers to and facilitators of inclusion and equity in the workplace for diverse early childhood kaiako. *Early Childhood Folio*, 25–30. <https://doi.org/10.18296/ecf.0099>
- Griffiths, V., Hall, E., Hartley, D., Hohaia-Rollinson, F., Malcolm, J., Purdue, K., & Tate, A. (2022). Attracting diverse kaiako to and retaining them in early childhood education in Aotearoa New Zealand. *Teachers' Work*, 19(2), 104–118. <https://doi.org/10.24135/teacherswork.v19i2.342>
- Jani, A., Muduli, A., & Kishore, K. (2023). Human resource transformation in India: examining the role digital human resource technology and human resource role. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(4), 959–972. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2021-2886>
- KESER, F., & TANRIVERDİ, A. (2021). Teacher Competencies and Qualifications for Support Services in Special Education Institutions. *Pamukkale University Journal of Education*, 1–27. <https://doi.org/10.9779/pauefd.848889>
- Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Future Science.
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–35. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>
- Muhammad Yusuf. (2022). Learning Management and Learning Media Based on Local Wisdom at RA Ma'arif Inclusion Metro. *Journal of Childhood Development*, 2(2), 122–129. <https://doi.org/10.25217/jcd.v3i1.3236>
- Musakuro, R. N., & De Klerk, F. (2021). Academic talent: Perceived challenges to talent management in the South African higher education sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1394>
- Najah, N., Setiadi, D., & Fahrudin, F. (2022). Development of Human Resources Management in Increasing the Quality of Education Reviewing from Planning Aspects. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 82–88. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.334>
- Nopriyanto, W. (2021). Human Resources Education in the Transportation Sector. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v5i1.8304>
- Prestiana, K. E., & Sugito, S. (2021). Managing human resource development of educators in inclusion-based elementary school. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.16749>
- Purnomo, W., Fatkhurohman, A., Mardiyah, S., Marifah, M., Rusilowati, U., & Hamsinah, H. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen SDM yang Tertata Terhadap Kinerja Guru dan Kualitas Sekolah SMK Ma'arif Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JimawAbdi)*, 2(2), 65. <https://doi.org/10.32493/jmab.v2i2.22184>
- Ramadhani, R., & Setiawan, M. A. (2019). Pengaruh Regulasi, Politik Anggaran, Perencanaan Anggaran, Sumber Daya Manusia Dan Pengadaan Barang/ Jasa Terhadap Penyerapan Anggaran Belanja Pada OPD Provinsi Sumatera Barat. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 1(2), 710–726. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i2.104>
- Rasmussen, M. U., & Kış, A. (2018). Qualifications of Subject Teachers in Special Education Schools. *Journal of Education and Training Studies*, 6(4), 48. <https://doi.org/10.11114/jets.v6i4.2093>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- 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*, 3(1), 101. <https://doi.org/10.30739/jmpid.v3i1.1139>
- Thompson, A., Darwich, L., & Bartlett, L. (2020). Not Remotely Familiar: How COVID-19 is

Reshaping Teachers' Work and the Implications for Teacher Education. *Northwest Journal of Teacher Education*, 15(2). <https://doi.org/10.15760/nwjte.2020.15.2.2>

Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.