

Analisis Perencanaan Tenaga Kerja

Linawati

Institut Agama Islam Ngawi

zhanawa25@gmail.com

ABSTRACT

In operational management, the company carries out workforce planning which involves a series of activities aimed at ensuring that the organization has the number and type of workforce that suits future needs. Workforce planning is a strategic tool that helps to ensure that they have a workforce that matches their vision, goals and future development. Manpower planning in facing changes in the era of digitalization and globalization.

In an ever-changing work environment, companies must ensure that they have a workforce that meets their needs and is able to compete. The aim of work planning is to identify employee vacancies and organize the research method used, namely literature study research with qualitative data analysis, the data sources used are primary data sources from books, indexed and non-indexed journals. With this workforce planning, companies are able to carry out good management by going through several stages in obtaining workforce and human resources that meet the required criteria, thereby helping companies manage human resources optimally and improve their performance in the competitive market.

Keywords: Planning, Workforce, Company

ABSTRAK

Dalam manajemen operasional perusahaan melakukan Perencanaan tenaga kerja dengan melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan masa depan. Perencanaan tenaga kerja adalah alat strategis yang membantu untuk memastikan bahwa mereka memiliki kekuatan kerja yang sesuai dengan visi, tujuan, dan masa perkembangan masa depan. Perencanaan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan era digitalisasi dan globalisasi.

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan mampu bersaing. Tujuan dari perencanaan kerja adalah mengetahui kekosongan karyawan dan menata metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Studi Pustaka dengan analisis data kualitatif, sumber data yang digunakan sumber data Primer dari buku, jurnal indeks maupun non-indeks. Dengan adanya Perencanaan tenaga kerja ini perusahaan mampu menjalankan manajemen yang baik dengan melalui beberapa tahap dalam mendapatkan tenaga kerja maupun SDM yang sesuai kriteria yang dibutuhkan sehingga membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan optimal dan meningkatkan kinerja mereka di pasar kompetitif.

Kata Kunci: Perencanaan, Tenaga Kerja, Perusahaan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja adalah salah satu aset paling berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Tidak hanya melakukan tugas-tugas operasional, akan tetapi berkontribusi terhadap reputasi, inovasi, dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan dalam lingkungan eksternal, termasuk perkembangan teknologi, memang dapat memiliki dampak signifikan pada kebutuhan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja yang baik melibatkan pemahaman yang mendalam tentang tren pasar, teknologi, dan kebijakan yang memungkinkan perusahaan untuk mengadaptasi dan menghadapi perubahan dengan cara yang efektif. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkompetensi dan sesuai dengan kebutuhan, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan yang muncul di era yang terus berubah.

Perencanaan tenaga kerja adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan harus terintegrasi dengan baik dalam seluruh aktivitas organisasi. Proses perencanaan tenaga kerja yang sistematis dan terstruktur membantu organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dan merencanakan langkah-langkah yang sesuai.

Selain itu, pentingnya berkomunikasi dan mempublikasikan rencana perencanaan tenaga kerja kepada semua tingkatan dalam organisasi adalah kunci. Ini membantu memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami tujuan strategis perusahaan dan dapat berkontribusi secara proaktif untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, perusahaan dapat merespon perubahan internal, eksternal dengan lebih efektif, menjadikan perencanaan tenaga kerja sebagai bagian integral dari kesuksesan organisasi.

Peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja memang menjadi dasar bagi banyak aspek manajemen sumber daya manusia, dan tahapannya sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Proses perencanaan tenaga kerja dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Perencanaan tenaga kerja juga memungkinkan organisasi untuk lebih responsive terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis dan pasar kerja.

KAJIAN LITERATUR

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan (planning) adalah proses penting dalam manajemen yang melibatkan pengambilan keputusan tentang tujuan yang akan dicapai dalam periode waktu tertentu. Perencanaan mencakup identifikasi, analisis situasi, penentuan strategi, pengembangan rencana tindakan penentuan sumber daya yang diperlukan. Atau kata lain perencanaan tenaga kerja merupakan proses perencanaan tenaga kerja untuk mencari kualitas dan kuantitas karyawan pada masa waktu tertentu.¹

Dalam undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perencanaan ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas untuk menghasilkan jasa atau barang yang bisa dipakai untuk melakukan pemenuhan kebutuhan dirinya atau orang lain.²

Perencanaan tenaga kerja menurut para ahli :

a. Menurut L.Mathis dan Jackson

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi akan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat mencapai tujuan

b. Menurut Andrew E. Sikula

Perencanaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai proses menenukan kebutuhan tenaga kerja dan mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

¹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Graha Persada, 2015).

² KEMENPERIN, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

c. Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom

Perencanaan tenaga kerja juga bisa disebut sebagai proses pengembangan, pengimplementasian yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

d. Menurut Arthur W. Sherman dan George W. bohlender

Perencanaan tenaga kerja adalah proses mengantisipasi serta membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar organisasi yang bertujuan untuk mempergunakan tenaga kerja se-efektif dan mempunyai sejumlah pekerja yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi posisi pada saat tepat.

e. Menurut Sedarmayanti

Perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja sebagai proses manajemen untuk menentukan bagaimana organisasi seharusnya berpindah dari posisi sumber daya manusia sekarang ke posisi sumber daya manusia yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia dapat menjadi input penting bagi perencanaan strategi.

f. Menurut Kasmir

Perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia jangka panjang, mengapa hal ini diperlukan. Hal ini disebabkan tenaga kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah, tergantung dari kondisinya. Perubahan kebutuhan sumber daya manusia ini disebabkan penurunan karyawan yang terjadi di semua perusahaan. Makin tinggi kebutuhan maka kebutuhan sumber daya manusia juga selalu diperlukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas perencanaan tenaga kerja adalah pengumpulan informasi yang teratur dan analisis situasi serta sangat penting untuk memahami kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Hal ini mencakup identifikasi factor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Selain itu, perencanaan tenaga kerja melibatkan pengambilan keputusan, pengambilan kebijakan, dan program aksi yang sesuai. Langkah ini merupakan bagian integral dari proses perencanaan bertujuan mencapai tujuan tertentu.

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dari dua perspektif utama : dari sisi persediaan, focus pada orang-orang yang akan menjadi bagian dari angkatan kerja organisasi, seperti perekrutan calon tenaga kerja baru. Sementara itu, dari sisi kebutuhan, perencanaan tenaga kerja membahas kebutuhan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Memastikan bahwa sama memiliki jumlah dan kualitas yang sesuai untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan atau penyediaan sumber daya manusia dimasa datang, yang melalui program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis. Diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu dapat membantu bagian sumber daya manusia dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan.

Proses perencanaan tenaga kerja pada perusahaan hamper sama dengan perusahaan lainnya yaitu dilakukan melalui cara: lamaran pekerjaan, seleksi administrasi, psikotes, t wawancara, tes kesehatan, wawancara selanjutnya kemudian setelah tahap terlewati semua calon karyawan menghadap atasan langsung, tahap terakhir sudah terlewati pelamar sudah bisa mengetahui apakah diterima atau

tidak dari hasil wawancara tersebut. Apakah diberitahukan langsung atau menunggu panggilan kerja melalui telephone.³

Dari beberapa penelitian ada dua hal yang bisa dilihat dari perencanaan tenaga kerja yaitu; pertama; segi permintaan tenaga kerja atas tenaga kerja seperti kualitas, kuantitas, lokasi dan jenis. Kedua: bidang keahlian, ketrampilan, gaji, jumlah pencari kerja dan pengalaman.⁴

2. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan ⁵orang yang mau bekerja pada upah tertentu. Sedangkan persediaan tenaga kerja atau *labor supply* adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada upah tertentu disuatu wilayah, dan penduduk yang mau bekerja disebut kebutuhan tenaga kerja (*labor demand*). Tenaga kerja merujuk pada individu atau manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi. Tenaga kerja memiliki beragam potensi, baik dalam bentuk potensi fisik maupun potensi psikis. Mereka adalah penggerak utama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat penting bagi kelangsungan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Ada dua macam golongan manusia satu, tipe introverse yaitu orang yang pendiam, egois kurang bergaul dan mementingkan diri sendiri, kedua, tipe ekstroverse yaitu tipe orang yang suka bergaul, social, mementingkan sekelilingnya. Hal ini juga sangat penting untuk dilipihkan karna terkait dengan perencanaan tenaga kerja, sehingga tidak salah dalam merekrut karyawan baru.⁶

³ Sedarmayanti, *Bedah Buku Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Surabaya: Universitas Dr. Soetomo, 2017).

⁴ Elbadiansyah, "Manajemen Sumber Daya," *Manajemen Sumber Daya* (Purwokerto: CV IRDH, 2011).

⁵ Sri Maryanti, "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006-2010," *Pekbis Jurnal* 4, no. 1 (2012): 54-62.

⁶ Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian studi pustaka (research studi) dimana penulis mengumpulkan data-data dari berbagai sumber seperti buku jurnal yang sudah terakreditasi maupun yang baru pengajuan terakreditasi tentunya yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya untuk memperjelas analisis penulis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), dimana penulis mengambil kesimpulan akhir berdasarkan data dari buku dokumen jurnal maupun hal yang terkait lainnya yang sudah di sortir dan dianalisis secara obyektif dan kritis.⁷

Jenis data yang digunakan adalah kualitatif berdasarkan fakta yang tertera dalam buku maupun dokumen. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer berupa buku- buku, dokumen maupun jurnal yang terindek maupun non-indek , majalah maupun kajian lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan tenaga kerja pada masa lalu sampai sekarang sangat dibutuhkan pada kemajuan dan oprasional perusahaan, hal ini terjadi oleh beberapa factor yang mengharuskan terpenuhi diantaranya:

1. Pensiun: sesuai aturan perusahaan pada umumnya karyawan yang telah memasuki masa pensiun dengan umur 50 terkadang bisa sampai 60 tahun.
2. Diberhentikan: perusahaan mempunyai target, aturan apabila hal tersebut tidak tercapai dan karyawan melanggar aturan perusahaan berhak memberhentikan.
3. Berhenti sendiri: karyawan tanpa paksaan dan atas kemauan sendiri mengundurkan diri dari perusahaan.

⁷ Linawati, "Asuransi Syariah Dan Implementasi Asuransi Syariah Dalam Perbankan Syariah," *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* 02, no. 01 (2020): 2.

4. Pembukaan cabang baru: perluasan dan investasi baru yang dilakukan perusahaan membutuhkan karyawan baru yang mengisi setiap kekosongan.
5. Penutupan aktivitas perusahaan: penurunan pendapatan dan kebangkrutan menyebabkan kelebihan karyawan sehingga perusahaan mengurangi karyawan.

Dalam melaksanakan perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui proses dan prosedur yang mana perusahaan sudah mengetahui terkait upah atau gaji perusahaan yang akan diberikan kepada tenaga kerja. Pedoman yang bisa menjadi rujukan.

Syarat Syarat Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja sangat perlu dilakukan perusahaan akan tetapi manajemen harus bisa menganalisa, mengetahui, membaca keadaan dan situasi masa sekarang dan yang akan datang, adakah kekosongan atau kekurangan Sumber daya manusia. Selain itu pihak juga dituntut harus tau kebijakan, undang-undang serta peraturan pemerintah terkait perburuhan.⁸

Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja

Beberapa tujuan yang penting dari perencanaan tenaga kerja. Tujuan-tujuan tersebut meliputi:

- a. Memastikan kualifikasi yang sesuai

Menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

- b. Jumlah yang sesuai

⁸ Zulkifi Rusby, Manajemen Sumber Daya Manusia (pekanbaru: pusat kajian pendidikan islam FAI UIR, 2016).

Memastikan bahwa jumlah tenaga kerja yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan tanpa kekurangan atau kelebihan yang signifikan.

c. Penghematan biaya

Menghindari biaya yang tidak perlu yang dapat timbul akibat perubahan cepat dalam kebutuhan tenaga kerja

d. Mengurangi ketergantungan terhadap rekrutmen eksternal Ketika keahlian utama sulit didapatkan dengan cara strategi pengembangan karyawan

e. Meningkatkan keberdayaan tenaga kerja dengan system kerja yang lebih fleksibel.

Semua tujuan ini berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan berkelanjutan.

Proses Perencanaan Tenaga Kerja

Proses perencanaan tenaga kerja yang penting dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah langkah-langkah yang kritis dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Berikut sedikit penjelasan tentang proses perencanaan tenaga kerja:

- a. Menetapkan tujuan perencanaan tenaga kerja
- b. Memetakan sumber daya manusia
- c. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia
- d. Menetapkan rencana tenaga kerja
- e. Rekrutmen tenaga kerja
- f. Memonitor kesenjangan ketereampilan
- g. Mengadakan pelatihan tenaga kerja
- h. Evaluasi

Prosedur Perencanaan Tenaga Kerja

- a. Jelas kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan
- b. Informasi dan data SDM dikumpulkan
- c. Menganalisa informasi dan data
- d. alternative terbaik yang kemudian jadi rencana
- e. Menginformasikan kepada karyawan terkait rencana yang akan dijalankan.

Ada dua Metode perencanaan tenaga kerja yaitu nonilmiah: perencanaan berdasarkan pengalaman, karangan, imajinasi, sedang ilmiah yaitu perencanaan yang didasarkan pada realita yang ada, analisa data.⁹

Manfaat perencanaan tenaga kerja

Manfaat perencanaan tenaga kerja memang memiliki banyak nilai positif untuk suatu organisasi, termasuk:

- a. Membuat rencana untuk masa depan
- b. Menemukan kesenjangan tenaga kerja
- c. Ketahanan perusahaan
- d. Mencapai tujuan perusahaan
- e. Responsibilitas social

Manfaat lain diantaranya: memanfaatkan Sumberdaya yang masih efektif, meningkatkan produktifitas tenaga kerja.¹⁰

Sumber Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan. Tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang sesuai, produktif, dan berdaya guna dapat menjadi

⁹ Rusby.

¹⁰ Wirman Syafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Sumedang: IPDN Press, n.d.).

aset berharga dalam mencapai tujuan individu dan kemajuan sosial dan ekonomi.

a. menurut Mulyadi (2003:57)

Tenaga Kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64) yang dapat berkontribusi dalam produksi barang dan jasa jika ada permintaan dan jika mereka bersedia untuk berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

b. Menurut Kusumowido (1982:93)

Definisi tenaga kerja (man power) mencakup seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka bersedia berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

c. menurut Thoha (1985:50)

Tenaga kerja dapat dibedakan berdasarkan tingkat ilmu yang dimiliki menjadi tiga kategori:

- 1) Tenaga kerja terdidik: mereka yang memperoleh pendidikan secara formal, seperti lulusan perguruan tinggi atau sekolah kejuruan. Mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan melalui pendidikan formal.
- 2) Tenaga kerja terlatih: tenaga kerja yang memperoleh keahlian berdasarkan pengalaman yang cukup lama dalam pekerjaan mereka.
- 3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih: mereka yang melakukan pekerjaan yang tidak memerlukan pendidikan formal atau latihan khusus dan hanya mengandalkan tenaga kasar mereka dalam melakukan pekerjaan tersebut.

d. Menurut tohah (1985:67)

Pandangan yang disampaikan tohah menekankan pentingnya memberikan pelatihan khusus kepada tenaga kerja baru sebelum mereka mulai bekerja di lapangan. Tujuannya adalah untuk mentransfer informasi dan membentuk sikap tertentu pada tenaga kerja. Hal ini

menunjukkan kesadaran akan peran kunci tenaga kerja dalam proses produksi dan upaya untuk memastikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses dalam pekerjaan.

Kekurangan Dan Kelebihan Perencanaan Tenaga Kerja

Terdapat beberapa kekurangan yang dapat muncul dalam perencanaan tenaga kerja, termasuk :

- a. Ketidakpastian masa depan
- b. Keterbatasan informasi
- c. Perencanaan cenderung menunda kegiatan
- d. Membatasi manajemen dalam berinisiatif dan berinovatif
- e. Hasil yang paling baik di dapat dari penyelesaian situasi individual dan penanganan masalah pada saat masalah itu terjadi.

Terdapat berbagai kelebihan yang dapat ditemukan dalam perencanaan tenaga kerja, antara lain:

- a. Efisiensi operasional
- b. Kualifikasi yang sesuai
- c. Produktivitas yang lebih tinggi
- d. Fleksibilitas terhadap perubahan
- e. Ketepatan waktu

KESIMPULAN

Perencanaan tenaga kerja adalah proses yang melibatkan perancangan atau penyusunan rencana aktivitas kerja yang akan dilakukan oleh tenaga kerja, beberapa hal mendasar perlu diperhatikan dan telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan tenaga kerja, serta manfaat dan tujuan dari perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja yang baik mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal, seperti perkembangan bisnis, perubahan pasar, dan faktor-faktor lain yang dapat

mempengaruhi kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Manfaat perencanaan tenaga kerja memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan saat ini dan masa mendatang. Dengan memahami pentingnya perencanaan tenaga kerja dan menerapkan secara efektif, perusahaan dapat menjadi lebih adaptif, efisien dan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Elbadiansyah. "Manajemen Sumber Daya." *Manajemen Sumber Daya*. Purwokerto: CV IRDH, 2011.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Persada, 2015.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Linawati. "Asuransi Syariah Dan Implementasi Asuransi Syariah Dalam Perbankan Syariah." *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* 02, no. 01 (2020): 2.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Maryanti, Sri. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006-2010." *Pekbis Jurnal* 4, no. 1 (2012): 54-62.
- Rusby, Zulkifi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pekanbaru: pusat kajian pendidikan islam FAI UIR, 2016.
- Sedarmayanti. *Bedah Buku Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Universitas Dr. Soetomo, 2017.
- Syafri, Wirman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Sumedang: IPDN Press, n.d.
- Elbadiansyah. "Manajemen Sumber Daya." *Manajemen Sumber Daya*. Purwokerto: CV IRDH, 2011.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Persada, 2015.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Linawati. "Asuransi Syariah Dan Implementasi Asuransi Syariah Dalam Perbankan Syariah." *SAUJANA: Jurnal Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah* 02, no. 01 (2020): 2.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Maryanti, Sri. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006-2010." *Pekbis Jurnal* 4, no. 1 (2012): 54-62.
- Rusby, Zulkifi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pekanbaru: pusat kajian pendidikan islam FAI UIR, 2016.
- Sedarmayanti. *Bedah Buku Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Linawati

Surabaya: Universitas Dr. Soetomo, 2017.

Syafri, Wirman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
Sumedang: IPDN Press, n.d.