

IMPLEMENTASI PROSES PERENCANAAN TENAGA KERJA PADA KOPERASI WANITA  
SERBA USAHA "SETIA BUDI WANITA" MALANG

KHOIRUN NISA'

11510077

**ABSTRACT**

Khoirun Nisa. 2015. Thesis. *Implementation Process of Workforce Planning in Wanita Serba Usaha Cooperation, "Setia Budi Women", Malang.*

Supervisor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Implementation, Process of Workforce Planing

---

---

Seeing the condition of the business environment that affects the life business organization which is required to continue to move with the flow of rapid change, the implementation of workforce planning will become more important for companies due to the existence of globalization, new technologies, and the restructuring process. Organizations that are not supported by appropriate employees both from the aspect of quantity, quality, strategy, and good operational, it is guaranteed, the organization will be difficult to maintain and develop its presence in the future. Such conditions also occur in organizations such as the *Wanita Serba Usaha Cooperation, "Setia Budi Women", Malang.*

This research is a qualitative one with case study approach. This study intends to describe the results of research conducted and trys to find the overall picture of a situation.

Based on the research that has been carried out, the results showed that the implementation process of workforce planning in the *Wanita Serba Usaha Cooperation, "Setia Budi Women", Malang* is influenced by aspects of workforce planning and workforce planning scope. Results of the implementation process of workforce planning for the *Wanita Serba Usaha Cooperation, "Setia Budi Women", Malang*, that the employees, needs can be met and fulfilled, the employee performance was at maximum, satisfaction of members in the performance of employees, management activities run up to, and remain asthe *Wanita Serba Usaha Cooperation, "Setia Budi Women", Malang* in accordance with the motto "Leading, Trusted and Professional."

## ABSTRAK

Khoirun Nisa. 2015 SKRIPSI. Judul: "Implementasi Proses Perencanaan Tenaga Kerja Pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang"

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Implementasi, Proses Perencanaan Tenaga Kerja

---

---

Melihat kondisi lingkungan bisnis yang berpengaruh pada kehidupan organisasi bisnis yang mana dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat maka implementasi perencanaan tenaga kerja akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi. Organisasi yang tidak didukung karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang. Kondisi demikian juga terjadi pada organisasi seperti Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, penelitian ini bermaksud mendeskripsikan hasil dari penelitian yang dilakukan dan berusaha menemukan gambaran menyeluruh mengenai suatu keadaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa implementasi proses perencanaan tenaga kerja pada Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita" Malang di pengaruhi oleh aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja. Hasil dari adanya implementasi proses perencanaan tenaga kerja bagi Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang yaitu Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, kinerja karyawan maksimal, kepuasan anggota pada kinerja karyawan, aktivitas manajemen berjalan maksimal, dan tetap menjadikan Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang sesuai dengan motonya "Terdepan, Terpercaya, Profesional."

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Organisasi apapun jenis, skala, dan ukurannya, pasti tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak didapat dengan mudah dan sederhana. Untuk mencari atau merekrut calon tenaga kerja yang berpotensi dan sesuai standar organisasi, harus melihat berbagai aspek internal dan eksternal organisasi. Oleh karena itu perencanaan tenaga kerja merupakan kebutuhan bagi setiap organisasi.

Perencanaan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan sumber daya manusia dimasa datang, melalui program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian sumber daya manusia dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008:56).

Tahapan/proses dari perencanaan tenaga kerja menjadi penting untuk di lakukan demi terciptanya sistem perencanaan tenaga kerja yang terprogram. Tahap/proses perencanaan tenaga kerja menjabarkan bahwa perencanaan harus dipublikasikan pada semua level manajemen agar jajaran operasional lebih memahami dan proaktif terhadap semua isu-isu strategis internal dan eksternal (Rachmawati, 2008:69-70).

Melihat kondisi lingkungan bisnis yang berpengaruh pada kehidupan organisasi bisnis yang mana dituntut untuk terus bergerak mengikuti arus perubahan yang sangat cepat maka implementasi perencanaan tenaga kerja akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi. Organisasi yang tidak didukung karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang.

Kondisi demikian juga terjadi pada organisasi seperti Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang. Koperasi ini merupakan koperasi terbesar di Malang Raya dan terkenal dengan "Sistem Tanggung Renteng" koperasi ini juga masuk dalam daftar 100 koperasi besar di Indonesia. Seperti pada organisasi lain koperasi ini juga membutuhkan tenaga kerja yang baik dari aspek kuantitas dan kualitas. Menurut Ibu Murjiati bagian sekretariat Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" memaparkan bahwa perencanaan tenaga kerja menjadi kegiatan yang tidak akan terlewatkan dalam rencana kerja tahunan akan tetapi tidak menutup kemungkinan akan ada penambahan tenaga kerja lebih sesuai kebutuhan, lebih lanjut Ibu Murjiati menjelaskan bahwa kegiatan perencanaan tenaga kerja pada koperasi ini bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang *expert* (ahli) dan profesional dibidangnya, tenaga kerja yang demikian dapat diperoleh melalui proses perencanaan tenaga kerja yang terprogram. Proses perencanaan tenaga kerja di Koperasi ini sendiri dilakukan melalui: Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan, identifikasi sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi, analisis keseimbangan penawaran dan permintaan, dan program aksi (program perencanaan tenaga kerja, program rekrutmen, program seleksi, program pelatihan dan pengembangan).

Proses perencanaan tenaga kerja yang dijelaskan oleh Ibu Murjiati ini telah menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kuantitas dan kualitas dibidangnya dan mampu

menjalankan visi, misi, dan tujuan Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita." Penjelasan ini diperoleh dari observasi dan wawancara awal peneliti ke obyek penelitian, proses perencanaan tenaga kerja yang dilakukan pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang selaras dengan teori dari Meldona (2009).

Secara teoritis pembahasan perencanaan tenaga kerja secara menyeluruh terdapat pada aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja. Aspek perencanaan tenaga kerja meliputi, pertama pilihan-pilihan strategis yang menggambarkan sebuah pilihan yang diambil perusahaan saat melakukan aktivitas perencanaan apapun, kedua menjelaskan tentang siapa yang melakukan perencanaan tenaga kerja, ketiga menjelaskan tentang siapa yang direncanakan dalam perencanaan tenaga kerja, keempat menjelaskan tentang kapan melakukan perencanaan tenaga kerja (Meldona dan Siswanto, 2012:12).

Sedangkan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja diantaranya adalah, pertama kepentingan perencanaan tenaga kerja meliputi kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan Nasional. Kedua elemen/komponen perencanaan tenaga kerja yaitu tujuan, perencanaan organisasi, audit sumber daya manusia, dan peramalan sumber daya manusia. Ketiga sistem perencanaan tenaga kerja terdiri dari penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja. Keempat model perencanaan tenaga kerja (Mangkunegara, 2008:6-11).

Penjelasan diatas menyatakan bahwa untuk memahami perencanaan tenaga kerja dalam suatu organisasi perlu diketahui terlebih dahulu aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja dan implementasi perencanaan tenaga kerja tampak dari model/proses perencanaan tenaga, sedangkan aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja adalah faktor pendukung dalam menyusun model/proses perencanaan tenaga kerja.

Studi lapangan yang akan di lakukan peneliti adalah pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang. Adapun alasan peneliti menjadikan koperasi yang berlokasi di Jl. Raden Intan Kau. 108 Malang sebagai obyek penelitian alasan pertama dikarenakan Koperasi tersebut merupakan salah satu koperasi yang dalam menjalankan organisasinya melakukan perencanaan tenaga kerja. Alasan kedua karena rasa kagum dimana dalam perkembangannya Koperasi Wanita Setia Budi Malang terus membangun usaha dan menata diri dengan lebih profesional, meskipun dimasa lalu pernah mengalami kebangkrutan tetapi tetap mendapat dukungan dari beberapa anggota karena sistem tanggung renteng yang masih dipegang oleh mereka. Koperasi ini dalam prakteknya sebagai wahana bimbingan dan pembinaan bagi kaum wanita agar lebih aktif dan kreatif.

### **Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan diatas tentang proses perencanaan tenaga kerja dan faktor yang harus diketahui dalam perencanaan tenaga kerja yaitu aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja maka dapat dirumuskan masalah bagaimanakah implementasi proses perencanaan tenaga kerja yang ada pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang.

## **Tujuan Penelitian**

Dari pemaparan rumusan masalah diatas dapat ditarik tujuan penelitian ilmiah ini yaitu untuk menganalisis implementasi proses perencanaan tenaga kerja yang diterapkan pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang.

## **Landasan Teori**

Perencanaan tenaga kerja adalah suatu kegiatan manajemen dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja melalui proses menentukan kebutuhan yang didasarkan atas peramalan kebutuhan, mengembangkan, mengimplementasi dan mengontrol dengan satu kesatuan tak terpisahkan.

Perencanaan tenaga kerja tersebut menjadi dasar dalam menetapkan program pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan dan pengendalian (fungsi manajemen) serta pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan (fungsi operatif manajemen sumber daya manusia) dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Meldona dan Siswanto, 2012:5).

Rivai (2004:56) menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan, untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan, untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat, untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, penyeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan, untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal dan horizontal) dan pensiun karyawan, untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Pada dasarnya perencanaan tenaga kerja yang baik adalah yang terfokus pada penyusunan seperangkat kebijakan-kebijakan program sumber daya manusia yang terpadu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Meldona dan Siswanto (2012:12) memaparkan Aspek-aspek perencanaan tenaga kerja yaitu: Pilihan-pilihan strategis adalah suatu pilihan yang dihadapi oleh organisasi dalam perencanaan tenaga kerja, pelaku yang melakukan perencanaan tenaga kerja, tenaga kerja yang di rencanakan dalam perencanaan tenaga kerja, dan kapan melakukan perencanaan tenaga kerja.

Mangkunegara (2008) memaparkan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja meliputi: Tingkat kepentingan (kepentingan individu, kepentingan organisasi, kepentingan nasional), komponen/elemen perencanaan tenaga kerja (tujuan, perencanaan organisasi, pengauditan sumber daya manusia, peramalan sumber daya manusia), sistem perencanaan (penyusunan anggaran, penyusunan program kerja), model/proses perencanaan tenaga kerja.

Meldona (2009:96) memaparkan model/proses perencanaan tenaga kerja pada umumnya berkaitan dengan 4 tahap yaitu: Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang di butuhkan, identifikasi sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi, analisis keseimbangan penawaran dan permintaan sumber daya manusia, dan program aksi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, penelitian kualitatif mempunyai landasan yang cukup kuat, baik dalam tataran filosofis maupun metodologis. Secara filosofis penelitian kualitatif merujuk pada fenomenologi (Suharsaputra, 2012:182).

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang bermaksud mendeskripsikan hasil penelitian dan berusaha menemukan gambaran menyeluruh mengenai suatu keadaan.

### Data dan Sumber Data

Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti (Marzuki, 2000:55). Adapun sebagai data primer yang dalam hal ini dilakukan melalui wawancara dan observasi.

Data Sekunder, adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2000:56). Data sekunder diperoleh dari data-data yang ada di Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang.

### Metode Pengumpulan Data

Menurut Yin (2013:105-118) cara pengumpulan data dari pendekatan studi kasus adalah dengan enam sumber bukti yaitu: Dokumentasi, rekaman arsip, interview/wawancara, observasi langsung, observasi partisipan, dan perangkat fisik.

### Keakuratan Penelitian

Menurut Moleong (dalam Basuki, 2006) membedakan empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keakuratan penelitian adalah: Triangulasi data, triangulasi metode, dan triangulasi pengamatan.

### Teknik Analisis Data

Menurut Marshall dan Rossman *dalam* Widji (2008), Tahapan analisis data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut: Mengorganisasikan data, pengelompokan berdasarkan kategori, tema dan pola jawaban, menguji asumsi atau permasalahan yang ada terhadap data, mencari alternatif penjelasan bagi data, dan menulis hasil penelitian.

## PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Latar Belakang Objek Penelitian

Sebuah perkumpulan yang di prakarsai oleh Ibu Mursia Zaafril Ilyas telah berdiri sejak tahun 1954 perkumpulan ini berjalan terus hingga tahun 1963 kemudian fakum. Pada tahun 1976 Ibu Mursia Zaafril Ilyas bersama teman-temannya sebanyak 17 orang, ibu istri-istri dokter membangkitkan kembali perkumpulan tersebut dari kefakumannya, melalui sebuah arisan. Ada satu kewajiban dalam perkumpulan arisan ini untuk mengadakan pertemuan paling tidak satu bulan satu kali.

Pada pertemuan tersebut segala permasalahan didiskusikan. Pada umumnya topik yang selalu timbul adalah permasalahan keuangan, terutama pada saat-saat tahun pelajaran baru bagi sekolah putra-putri mereka yang akan melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, serta hal-hal lain yang sangat mendesak. Maka timbulah gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas untuk meningkatkan perkumpulan arisan tersebut menjadi perkumpulan simpan-pinjam. Namun tidak semulus yang diharapkan, pro dan kontra mewarnai dan telah menjadi dinamika dalam perkumpulan ini.

Berkat ketekunan dan keyakinan yang teguh dari Ibu Mursia Zaafrill Ilyas akhirnya perkumpulan simpan pinjam tersebut berdiri juga sebagai "Pra Koperasi" dan diberi nama

“Setia Budi Wanita” dan kantornya bertempat dirumah Ibu Zaafril Ilyas dibagian belakang. Pra Koperasi ini kemudian disebar luaskan kepada wanita-wanita lain dengan jalan bagi anggota yang mampu mengumpulkan 10 orang dan dapat membentuk kelompok demikian seterusnya.

Pada tahun 1977 timbul lagi gagasan Ibu Mursia Zaafril Ilyas, “alangkah baiknya bila perkumpulan Pra Koperasi ini di tingkatkan menjadi sebuah Koperasi.” Gagasan ini mendapat sambutan baik oleh anggotanya. Segala sesuatunya serta syarat-syarat yang harus di penuhi dipersiapkan. Pada tanggal 30 desember 1977 mendapatkan badan hukum dengan nomor : 3992/BH/II/77 dengan nama: Koperasi Serba Usaha “Setia Budi Wanita” Malang yang berkedudukan di Jl. Trunojoyo No. 76 Malang dan ditanda tangani secara langsung oleh Menteri Koperasi Bapak Bustanil Arifin, SH.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Observasi dilakukan pada tanggal 16 Februari, 2 Maret, 16 Maret, 2 dan 7 April tahun 2015. Hasil observasi memperlihatkan bahwa karyawan yang dimiliki Kopwan SU SBW memiliki *expert* dibidangnya dan anggota (konsumen) merasa puas dengan kinerja karyawan. Menurut informan kunci Ibu Murjiati kinerja karyawan yang maksimal seperti ini di peroleh dari proses perencanaan tenaga kerja yang terprogram.

Wawancara di lakukan pada tanggal 2 dan 7 April 2015 pada informan kunci (Ibu Murjiati bidang sekretariat) dan informan pendukung (Ibu Suli anggota koperasi). Hasil wawancara menunjukkan implementasi proses perencanaan tenaga kerja pada Koperasi Serba Usaha “Setia Budi Wanita” di pengaruhi oleh aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja dari kedua hal ini akan memberikan gambaran mengenai suatu proses perencanaan tenaga kerja.

### **Hasil Analisis**

Secara rinci penelitian ini mengarah pada model/proses perencanaan tenaga kerja yang di gunakan oleh Kopwan SU SBW dan faktor pendukung dari model/proses perencanaan tenaga kerja adalah aspek perencanaan tenaga kerja dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja.

Penerapan proses perencanaan tenaga kerja pada Kopwan SU SBW menghasilkan dampak positif diantaranya: Kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, kinerja karyawan berupa pelayanan memberikan dampak yang maksimal, kepuasan anggota pada kinerja karyawan, aktivitas manajemen berjalan maksimal.

### **Perspektif Islam**

Adapun dalam kriteria perspektif Islam perencanaan yang dilakukan di Kopwan SU SBW sesuai dengan konsep manajemen Islam dengan memperhatikan apa yang akan diperbuat untuk merencanakan hari esok, dalam Al-Qur’an surah Al-Hasyr: 18,

Konsep ini menjelaskan bahwa perencanaan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan keadaan situasi dan kondisi pada masa lampau, saat ini, serta prediksi masa datang. Oleh karena itu untuk melakukan segala perencanaan masa depan, diperlukan kajian-kajian masa kini (Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, 2003:78-79).

## PENUTUP

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan tahap-tahap penelitian mulai dari menyusun konsep dan teori, penyusunan pedoman untuk pengambilan data, dan hasil maka pada tahap akhir dari penelitian ini peneliti memberikan kesimpulan tentang Implementasi Proses Perencanaan Tenaga Kerja. Kesimpulannya dapat dikemukakan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang dalam implementasi proses perencanaan tenaga kerja tidak terlepas dengan aspek dan ruang lingkup perencanaan tenaga kerja, kedua hal ini menjadi formulasi dari penerapan proses perencanaan tenaga kerja. Aspek perencanaan tenaga kerja memudahkan langkah Kopwan SU SBW dalam mempersiapkan proses perencanaan tenaga kerja dengan matang. Ruang lingkup perencanaan tenaga kerja menjadikan Kopwan SU SBW melakukan penerapan proses perencanaan tenaga kerja dengan sistematis.

Model/proses perencanaan tenaga kerja yang digunakan pada Kopwan SU SBW berperan paling penting dalam implementasi proses perencanaan tenaga kerja, berikut ini adalah tahap proses perencanaan tenaga kerja di Kopwan SU SBW: Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan, identifikasi sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi, analisis keseimbangan penawaran dan permintaan, dan program aksi.

Hasil dari implementasi dari proses perencanaan tenaga kerja pada Koperasi Wanita Serba Usaha "Setia Budi Wanita" Malang yaitu: kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, menghasilkan karyawan yang *expert* dan fokus di bidangnya, kinerja karyawan berupa pelayanan kepada anggota sudah maksimal dan pada kategori baik, kepuasan yang dirasakan anggota atas kinerja karyawan, dan aktivitas manajemen berjalan maksimal.

Adapun dalam kriteria perspektif Islam perencanaan yang dilakukan di Kopwan SU SBW sesuai dengan konsep manajemen Islam dengan memperhatikan apa yang akan diperbuat untuk merencanakan hari esok, selaras dengan Al-Qur'an surah Al-Hasyr ayat 18.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang akan di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

#### **Bagi Koperasi Serba Usaha "Setia Budi Wanita"**

Pada uraian di atas Kopwan SU SBW menggunakan proses perencanaan tenaga kerja secara sederhana yang berkaitan dengan 4 aspek Peneliti merekomendasikan proses/model perencanaan tenaga kerja dari Andrew E. Sikula, dimana terdiri dari 5 komponen, dan cocok digunakan oleh organisasi Kopwan SU SBW yang dinamis.

#### **Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti menyarankan kepada peneliti yang ingin meneliti perencanaan tenaga kerja. Dapat menggunakan metode menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih objektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, H. (2006). *Penelitian kualitatif untuk ilmu kemanusiaan dan budaya*. Depok : Universitas Gunadarma.
- Hasibuan, Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hafidhuddin, K.H. Didin dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- K. Yin, Robert. (2013). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Laksono, Taufik Budi. (2013). *Kebahagiaan Narapidana Remaja Putri. Skripsi (diterbitkan)*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2008). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Penerbit: Refika Aditama.
- ....., (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki. (2000). *metode riset*. Yogyakarta: BPFPE.
- Meldona., Siswanto. (2012). *Perencanaan Tenaga Kerja Tinjauan Integratif*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.
- Moleong, J. Lexy. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- ..... (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- ..... (2005). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Riva'i, Veithzal, (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktek*. Jakarta: RadjaGrapindo Persada.
- Sanapian, Faisol. (1999). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar Aplikasi*. Malang: IKIP.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana. (2000). *Al-Qur'an Dan Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Widji, A. (2008). *Agresi pada anggota tentara nasional Indonesia angkatan darat (TNI-AD)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.

## BIODATA PENELITI

Nama : Khoirun Nisa'  
Tempat Tanggal Lahir : Lumajang, 12 September 1993  
Jenis Kelamin : Perempuan  
No Telp : 085733182907  
Alamat : Jl. Gajayana Gg. Sunan Ampel 3 no 2 Malang  
Email : khoirunnisa441@yahoo.co.id

### Pendidikan Formal

2001-2002 : TK Dharma Wanita Klakah  
2002-2007 : Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darul Ulum Ranupakis-Klakah  
2007-2009 : Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 1 Lumajang  
2009-2011 : Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Probolinggo  
2011-2015 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

### Aktivitas dan Pelatihan

- ✓ Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah dengan Tema “Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah” di selenggarakan Oleh Departemen Perbankan Syariah, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bekerja sama dengan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Pada Tanggal 10 Juni 2014 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- ✓ Peserta Kuliah Tamu Dengan Tema “Peran Dan Fungsi Bank Sentral: Dari Masa Rasulullah Sampai Kini” di Selenggarakan oleh Jurusan Perbankan Syariah (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- ✓ Peserta Pada Acara Bedah Buku “Khilafah” bertempat di Gedung Fakultas Ilmu Administrasi Lantai 4 Universitas Brawijaya Malang 24 Mei 2014.
- ✓ Peserta Seminar “Prospek Ekonomi Islam di Era Pemerintahan Indonesia Hebat” yang di selenggarakan pada tanggal 15 November 2014 di Auditorium Fakultas Sains dan Teknologi UIN Malang.
- ✓ Peserta Kuliah Tamu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan Tema *Entrepreneurship* Sebagai Solusi Perekonomian Indonesia, “*Stop Dreaming, Let's Start Business*”