

PERENCANAAN SDM DALAM PENDIDIKAN ISLAM UNTUK MEMPERSIAPKAN GENERASI RABBANI

Desi Fatma¹, Jamilus²

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batu Sangkar
desifatma52@dinas.belajar.id¹, jamilus@uinmybatusangkar.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam adalah suatu aspek penting yang memainkan peran utama dalam membentuk generasi Rabbani yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur atau studi pustaka. Dalam era kompetitif dan kemajuan teknologi yang pesat, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi sangat vital bagi lembaga pendidikan Islam. Proses perencanaan SDM melibatkan identifikasi, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi SDM secara sistematis untuk memastikan ketersediaan, kualitas, dan pengelolaan yang efektif. Generasi Rabbani adalah generasi yang memiliki pemahaman mendalam tentang Islam, berakhlak mulia, memiliki pengetahuan luas, dan mampu menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. SDM dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran besar dalam membentuk generasi Rabbani dengan menjadi teladan, mendidik dengan kesabaran dan kasih sayang, menciptakan lingkungan kondusif, menyampaikan ilmu pengetahuan secara efektif, menanamkan nilai-nilai Islam, membimbing menjadi pemimpin yang beriman dan berakhlak mulia, memberikan motivasi, serta menjalin kerjasama dengan orang tua. Proses perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan, pengadaan SDM melalui rekrutmen dan penempatan, pengembangan dan pendidikan SDM melalui pelatihan dan pembinaan, serta evaluasi dan pengendalian SDM untuk memastikan kinerja dan kontribusi maksimal. Kesadaran akan pentingnya perencanaan SDM yang matang dan peran SDM yang efektif dalam membentuk generasi Rabbani menjadi kunci utama dalam memajukan lembaga pendidikan Islam dan membangun masa depan yang lebih baik bagi umat dan bangsa.

Kata Kunci: Perencanaan; Sumber Daya Manusia; Generasi Rabbani

ABSTRACT

This research aims to find out that Human Resource Planning (HR) in Islamic education is an important aspect that plays a major role in forming a quality Rabbani generation. This research uses a literature study or literature study method. In this competitive era and rapid technological progress, the presence of quality human resources is very vital for Islamic educational institutions. The HR planning process involves systematic identification, procurement, development and evaluation of human resources to ensure availability, quality and effective management. The Rabbani generation is a generation that has a deep understanding of Islam, has noble character, has broad knowledge and is able to apply its values. Islam in everyday life. Human resources in Islamic educational institutions have a big role in forming the Rabbani generation by being role models, educating with patience and compassion, creating a conducive environment, imparting knowledge effectively, instilling Islamic values, guiding them to become leaders who have faith and noble character, providing motivation. , as well as collaborating with parents. The HR planning process involves identifying needs, procuring human resources through recruitment and placement, developing

and educating human resources through training and coaching, as well as evaluating and controlling human resources to ensure maximum performance and contribution. Awareness of the importance of thorough HR planning and the role of effective HR in forming the Rabbani generation is the main key in advancing Islamic educational institutions and building a better future for the people and nation.

Keywords: *Planning; Human Resources; Rabbani Generation*

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi tantangan era kompetitif yang semakin ketat dan kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) berkualitas tinggi merupakan aset penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Meskipun teknologi terus berkembang dengan pesat, namun tanpa kehadiran unsur manusia sebagai pelaksana atau pelaku kecanggihan dan kemajuan teknologi tersebut menjadi tidak berarti. Meskipun teknologi terus berkembang, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menerapkan teknologi tersebut dalam operasi organisasi. Namun, mendapatkan SDM berkualitas bukanlah hal yang dapat terjadi begitu saja tanpa adanya perencanaan yang matang. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi sangat penting sebagai elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Meskipun teknologi terus berkembang, diperlukan sumber daya manusia yang mampu menerapkan teknologi tersebut dalam operasi organisasi, (Haratua et al., 2023).

Kualitas dan produktivitas sebuah organisasi akan mengalami peningkatan signifikan ketika sumber daya manusia yang ada telah direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Era transformasi yang cepat dalam teknologi dan ilmu pengetahuan menuntut perusahaan atau instansi untuk secara proaktif mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus terjadi, (Asnaini et al., 2020).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan pentingnya orang-orang yang memiliki kualitas untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan akan meningkatkan produktivitas dan kualitas organisasi, (Muh. Takdir. Stkip & Bogor.2019, n.d.).

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan suatu organisasi, menurut Muhammad Priyatna (Priyatna, 2016). Dalam hal penyediaan kebutuhan tenaga kerja saat ini, perencanaan sumber daya manusia melibatkan upaya untuk mengisi kekurangan tenaga kerja baik dalam jumlah maupun kualitas. Perencanaan sumber daya manusia berfokus pada mengisi kekurangan tenaga kerja saat ini untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini. Sebaliknya, ketika mempersiapkan tenaga kerja untuk masa depan, perencanaan sumber daya manusia fokus pada proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana organisasi yang akan datang.

Dalam Pendidikan Islam, perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang terlibat dalam lembaga pendidikan Islam. Tujuan utama dari perencanaan SDM dalam konteks pendidikan Islam adalah untuk memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga pendidik dan non-pendidik yang berkualitas serta berintegritas, yang mampu mendukung misi dan visi lembaga pendidikan Islam serta memberikan pendidikan yang bermutu dan sesuai dengan nilai-nilai Islam, (Afiful, 2016).

Untuk memastikan bahwa institusi pendidikan Islam dapat memberikan pendidikan yang berkualitas, relevan, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam, maka perencanaan sumber daya manusia sangatlah penting. Dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, lembaga pendidikan Islam dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk karakter dan moralitas umat Islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah melalui studi literatur atau studi pustaka. Metode ini melibatkan penggunaan sumber-sumber bacaan yang relevan dan terkait dengan topik yang diteliti, yang dapat membantu memperluas pemahaman tentang subjek tersebut. Untuk memahami dengan seksama berbagai hasil pemikiran tokoh atau berbagai tanggapan dan analisis penting dari hasil pemikiran tersebut, Sebagai referensi, tulisan ini dibuat dari berbagai sumber bacaan yang tersedia, termasuk menggabungkan argumen atau komentar kritis. Artikel atau buku yang berhubungan dengan topik tersebut juga digunakan dari para peneliti terkait.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM dalam Pendidikan Islam

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang dilengkapi dengan akal, emosi, motivasi, keterampilan, pengetahuan, semangat, energi, dan kontribusi; menyatakan lebih penting daripada kekayaan finansial. SDM sering disebut sebagai aset manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebagai modal manusia yang berharga, SDM yang baik seharusnya memiliki potensi intelektual dan keterampilan yang kuat, sehingga mereka dapat berperan efektif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka, (Lazwardi, 2017).

Tugiah dan Jamilus (2022), mengartikan sumber daya manusia merupakan kombinasi dari kekuatan fisik, pengetahuan, keahlian, semangat, kreativitas dan kepribadian individu. (Tugiah, n.d.2022). Selain itu Anisatul Magfirah (2021) menyimpulkan sumber daya manusia merupakan elemen yang menjadi fondasi utama dalam mencapai tujuan dan kesuksesan sebuah organisasi. (Maghfiroh, 2021).

Dalam Islam, menjadi SDM yang berkualitas berarti menjadi individu yang mengamalkan ajaran agama dengan mengajak kepada kebaikan (ma'ruf), menolak perbuatan buruk (munkar), dan memiliki keyakinan yang kuat kepada Allah SWT, sesuai dengan petunjuk-Nya dalam Al-Qur'an dan As-Sunnah. Dalam QS. Ali-Imran (3): 110 berikut:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah”.

Dengan adanya potensi ini, individu sebagai bagian dari sumber daya dalam suatu institusi akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan profesional. Ketika individu ini dibina sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang teguh oleh institusi, maka SDM tersebut akan menjadi aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan, menjalankan visi-misi, dan memajukan institusi secara keseluruhan. Perencanaan sangat penting bagi sebuah organisasi karena berfungsi sebagai pengarah dan pedoman menuju tujuan yang diinginkan. Dalam bahasa Inggris, "perencanaan" berasal dari kata "*plan*", yang berarti "rencana, desain, maksud, dan niat." merancang program yang mencakup semua aspek yang akan dilaksanakan, serta menetapkan tujuan, kebijakan, arah, dan prosedur yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. (Akilah, F et al.2017, n.d.)

Perencanaan dalam konteks manajemen merupakan tahapan kunci yang melibatkan pengenalan tujuan organisasi, pembuatan strategi untuk mencapainya, dan pengembangan rencana tindakan yang terperinci. Sebagai aspek terpenting dari semua fungsi manajemen, perencanaan adalah fondasi dari keseluruhan proses manajemen; tanpanya, fungsi-fungsi lainnya akan kehilangan arah dan substansi.

Organisasi pendidikan modern memerlukan berbagai macam tenaga profesional seperti administrator, guru, staf pelayanan, dan personel lainnya untuk memenuhi berbagai peran di berbagai tingkatan dan area organisasi. Proses penataan staf ini, yang melibatkan perekrutan, seleksi, dan orientasi personel yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman mereka, dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Proses ini memastikan bahwa institusi memiliki tenaga kerja yang tepat guna, terus diperbaharui, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, Amiruddin, (2013:94)

Dalam penelitiannya, Tambunan dan Rustam menyarankan untuk melakukan analisis mendalam terhadap bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang mendesak diperlukan sebelum memulai proses rekrutmen dan penempatan posisi. Hal ini bertujuan untuk menghindari kesalahan dan memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, telah direncanakan dengan baik sebelum mengambil langkah rekrutmen. (*Pengembangan SDM Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, n.d.)

Hariandja menekankan bahwa proses perencanaan SDM memainkan peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dari perspektif SDM. Bagian penting dari proses perencanaan SDM adalah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia masa depan. Langkah-langkah berikut digunakan untuk menyelesaikan proses penentuan ini, (Choir, 2016):

- a. Analisis berbagai faktor yang menjadi penyebab kebutuhan sumber daya manusia berubah.
- b. Melakukan peramalan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang.
- c. Menentukan kebutuhan sumber daya manusia untuk masa depan.
- d. Mengevaluasi ketersediaan sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan.
- e. Menetapkan serta mengimplementasikan program-program yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Rahim, proses perencanaan sumber daya manusia terdiri dari beberapa tahapan yang harus dilakukan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi: (1) Melakukan analisis terhadap kondisi dan ketersediaan tenaga sumber daya manusia yang ada. (2) Menyusun serta memulai proses rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga sumber daya manusia yang dibutuhkan. (3) Melakukan proses seleksi menggunakan dua teknik, yakni teknik wawancara dan simulasi demonstrasi proses pembelajaran, guna memastikan calon yang terpilih memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. (Rahmi, n.d.)

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan melakukan perencanaan SDM yang baik dan terencana, lembaga pendidikan Islam dapat mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

Generasi Rabbani

"Rabbani" berasal dari kata "Rabb", yang berarti Pencipta dan Pengatur segala makhluk, yaitu Allah, dan juga berarti seseorang yang memiliki sifat atau karakter yang sesuai dengan kehendak Allah. Istilah "Rabbani" juga digunakan untuk merujuk pada seseorang secara individu, sementara bentuk jamaknya adalah "rabbaniyun". Jefry al Bukhari mengatakan bahwa generasi Rabbani memiliki pemahaman mendalam tentang ketauhidan dan ketuhanan, serta sikap sabar dan berpikir positif, (Marits, 2022).

Generasi Rabbani adalah generasi yang diharapkan dapat membawa kemajuan bagi umat dan bangsa. Mereka adalah generasi yang beriman, berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan bermanfaat bagi orang lain. Menurut Ramli Ahmad:2023, generasi rabbani adalah individu atau kelompok yang memahami dengan mendalam Al-Qur'an dan As-Sunnah, kemudian mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam kehidupan sehari-hari mereka. Mereka juga berupaya untuk menyebarkan ilmu yang

mereka miliki kepada masyarakat sekitar melalui pendidikan dan pengajaran. (Ahmad, n.d.2023)

Hal senada juga disampaikan oleh Andi Sarima:2023, generasi Rabbani mengacu pada individu atau kelompok yang memiliki pemahaman yang kuat terhadap Islam, mempraktikkan akhlak yang mulia, dan mampu mengaplikasikan nilai-nilai Islam dalam konteks kehidupan sehari-hari. (Sarima, n.d.2023)

As-Syahid Sayyid Quthb (dalam Damayanti; 2022) generasi yang memiliki karakter Rabbani memiliki tiga ciri yang khas, yaitu selalu berupaya membersihkan diri dari pengaruh-pengaruh negatif yang bersifat jahiliyah, menjadikan Al-Qur'an sebagai sumber utama dalam mengambil pedoman dan keputusan, serta mengaplikasikan apa yang dipelajari dari Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari dengan tujuan mendapatkan ridha Allah SWT. Keberhasilan menciptakan generasi dengan karakter Rabbani dipengaruhi oleh kondisi keluarga yang telah mencapai tingkat harmoni (sakinah), dukungan dari lembaga pendidikan yang memadai, komitmen masyarakat, dan negara dalam mendukung dakwah Islamiyah serta mempromosikan nilai-nilai Islam yang positif. (Damayanti, 2022)

Generasi Rabbani secara konsisten menunjukkan akhlak yang mulia dan bisa dijadikan contoh bagi lingkungan sekitarnya. Karena mereka adalah penerus bangsa, mereka memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan berbagai aspek kehidupan, seperti keharmonisan antara fisik, mental, dan spiritual. Hal ini memungkinkan mereka untuk membangun masa depan yang lebih baik. Selain itu, generasi Rabbani memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan tiga prinsip utama pendidikan Islam. yakni tujuan, fungsi, dan tugas penciptaan manusia, sehingga mereka menjadi puncak atau hasil akhir dari pendidikan Islam yang diharapkan.

Generasi Rabbani diharapkan memiliki lima karakteristik utama: (1) memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas, (2) kemampuan dalam mendiagnosis masalah, (3) pemahaman tentang politik, (4) keterampilan berorganisasi, dan (5) kemampuan menerapkan semua hal tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, mereka juga diharapkan untuk memiliki sifat-sifat tertentu yang timbul dari dalam diri mereka:

1. Sifat Siddiq (Jujur dan Berintegritas)

Generasi Rabbani dituntut untuk memiliki dasar nilai integritas, keikhlasan, dan kepercayaan yang terjamin. Mereka diharapkan untuk berbicara, berkeyakinan, dan bertindak sesuai dengan ajaran Islam, yang pada akhirnya dapat membawa mereka menuju surga.

2. Sabar (Kesabaran dan Ketabahan)

Kesabaran adalah kemampuan untuk menahan diri dari keluhan dan keluh kesah. Generasi Rabbani harus tabah dalam menghadapi situasi sulit dan berat dengan

tanggung jawab serta mengendalikan emosi seperti kegelisahan, kecemasan, dan kemarahan.

3. Tawazun (Keseimbangan)

Mereka diharapkan mampu menjaga keseimbangan dalam setiap aspek kehidupan, termasuk rohani, jasmani, dan intelektual. Aspek rohani, seperti kesadaran akan Allah dan mencintai-Nya, menjadi landasan penting. Sementara itu, aspek jasmani meliputi pemenuhan kebutuhan dasar, dan aspek intelektual mencakup pengetahuan yang rasional dan bermanfaat.

4. Berpikir Positif

Generasi Rabbani didorong untuk berpikir positif dan mengambil sudut pandang yang baik terhadap segala hal. Hal ini melibatkan penggunaan akal untuk menemukan hikmah dan pelajaran dari setiap situasi, serta meminimalkan rasa cemas dan kegelisahan.

Melalui sifat-sifat ini, generasi Rabbani diharapkan dapat memberikan teladan yang baik kepada masyarakat dan membangun masa depan yang lebih baik untuk negara dan bangsa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa generasi rabbani merupakan fokus utama dari pendidikan Islam, bertujuan menciptakan penerus bangsa yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya serta memiliki ketakwaan kepada Allah. Mereka memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas bangsa dan memajukan kemajuan bangsa dari segala aspek yang ada.

Peran SDM dalam Membentuk Generasi Rabbani

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran krusial dalam membentuk generasi Rabbani, yaitu generasi yang beriman, berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan bermanfaat bagi umat dan bangsa. Dalam pendidikan islam, sumber daya manusia yang memiliki peran dalam membentuk generasi Rabbani adalah semua stakeholders mulai dari pendidik, staf maupun pimpinan lembaga pendidikan itu sendiri. Seluruh SDM yang ada di lembaga pendidikan memiliki peranan penting dalam mewujudkan generasi Rabbani, yaitu;

1. Menjadi teladan yang baik.

Seluruh SDM mulai dari pendidik, staf, dan bahkan pimpinan lembaga pendidikan islam harus menjadi teladan bagi generasi muda. Mereka harus menunjukkan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai islam dalam kesehariannya.

2. Mendidik dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.

Proses pendidikan generasi Rabbani harus penuh kesabaran dan kasih sayang. SDM harus mampu memahami karakteristik dan kebutuhan setiap peserta didik, serta membimbing mereka dengan penuh perhatian.

3. Menciptakan lingkungan yang kondusif

SDM bertanggung jawab untuk membuat lingkungan belajar yang menyenangkan bagi perkembangan generasi Rabbani. Lingkungan ini harus mendukung nilai-nilai islam, mendorong semangat belajar, dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi peserta didik.

4. Menyampaikan ilmu pengetahuan dengan cara yang menarik dan efektif
SDM harus mampu menyampaikan ilmu pengetahuan dengan cara yang menarik dan efektif agar mudah dipahami dan diaplikasikan oleh generasi muda.
5. Menanamkan nilai-nilai islami.
SDM harus menanamkan nilai-nilai keislaman seperti keimanan, ketaqwaan, kejujuran dan keadilan, kepada generasi muda. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti pengajaran, pembinaan karakter dan kegiatan keagamaan.
6. Membimbing generasi muda untuk menjadi pemimpin yang beriman dan berakhlak mulia, SDM harus membimbing generasi muda untuk menjadi pemimpin yang beriman dan berakhlak mulia, dan mereka harus memiliki kemampuan untuk memimpin dengan adil, bijaksana, dan berintegritas.
7. Memberikan motivasi dan inspirasi
SDM harus memberikan motivasi dan inspirasi kepada generasi muda untuk mencapai cita-cita mereka dan menjadi pribadi yang bermanfaat bagi umat dan bangsa.
8. Menjalni kerjasama dengan orang tua
SDM harus menjalin kerjasama dengan orang tua dalam mendidik generasi muda. Orang tua adalah orang pertama dan paling penting dalam mendidik anak mereka, dan kerja sama yang baik antara sumber daya manusia dan orang tua sangat penting yang akan menghasilkan generasi Rabbani yang utuh.

Dapat disimpulkan bahwa peran sumber daya manusia dalam membentuk generasi Rabbani sangatlah penting. Dengan menjalankan peran-peran tersebut dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab, SDM dapat membantu mewujudkan generasi yang diharapkan oleh umat dan bangsa.

Proses Perencanaan SDM dalam Pendidikan Islam

Secara khusus, proses manajemen pendidikan mencakup berbagai aspek, seperti kebijakan pendidikan, perencanaan kurikulum, administrasi sekolah, pengembangan sumber daya manusia, pengawasan, dan evaluasi, serta merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, (Windriyana & Alijoyo, 2024).

Dalam pendidikan Islam, proses perencanaan sumber daya manusia terdiri dari beberapa tahapan yang penting untuk memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut adalah tahapan-tahapan tersebut, (Musolin, 2019):

1. Identifikasi Kebutuhan SDM
 - a. Analisis kebutuhan dengan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga pendidik dan non-pendidik berdasarkan pada visi, misi, dan tujuan pendidikan Islam lembaga.
 - b. Proyeksi kebutuhan; memprediksi kebutuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi perkembangan organisasi, peningkatan kualitas pendidikan, dan perkembangan siswa.
2. Pengadaan SDM
 - a. Rekrutmen; melakukan pencarian dan seleksi tenaga pendidik dan non-pendidik yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pendidikan Islam.
 - b. Penempatan: menempatkan SDM yang baru direkrut pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya.
3. Pengembangan dan Pendidikan SDM
 - a. Pelatihan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tenaga pendidik dan non-pendidik.
 - b. Pembinaan: Memberikan pembinaan dan bimbingan kepada tenaga pendidik dan non-pendidik untuk meningkatkan kinerja dan pengembangan karir.
 - c. Pendidikan Continual: Mendorong pembelajaran kontinu dan pengembangan profesional sebagai bagian dari budaya organisasi.
4. Evaluasi dan Pengendalian SDM
 - a. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan non-pendidik berdasarkan pada standar kualitas pendidikan, kepuasan siswa, dan pencapaian tujuan organisasi.
 - b. Umpan Balik: Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada tenaga pendidik dan non-pendidik untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.
 - c. Pengendalian: Melakukan pengendalian terhadap kinerja dan perilaku SDM melalui penerapan kebijakan, aturan, dan standar yang relevan.

Dengan mengikuti tahapan-tahapan tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat mengelola sumber daya manusia dengan efektif dan memastikan bahwa SDM yang ada dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tercapainya tujuan pendidikan Islam yang diinginkan.

SIMPULAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan Islam merupakan elemen krusial yang memainkan peran penting dalam membentuk generasi Rabbani yang berkualitas. Dalam menghadapi tantangan era kompetitif dan kemajuan teknologi, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi sangat vital bagi lembaga pendidikan Islam. Proses perencanaan SDM melibatkan identifikasi, pengadaan, pengembangan, dan

evaluasi SDM secara sistematis untuk memastikan ketersediaan, kualitas, dan pengelolaan yang efektif.

Untuk mencapai tujuan organisasi, perencanaan sumber daya manusia sangat penting, terutama dalam pendidikan Islam, di mana diperlukan sumber daya manusia berkualitas untuk membentuk generasi Rabbani. Generasi Rabbani adalah individu yang memahami Islam dengan baik, berakhlak mulia, memiliki pengetahuan yang luas dan dapat menerapkan prinsip Islam dalam kehidupan sehari-hari. Mereka diharapkan menjadi penerus yang baik dan bermanfaat bagi masyarakat dan negara.

SDM dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran besar dalam membentuk generasi Rabbani. Mereka harus menjadi teladan, mendidik dengan kesabaran dan kasih sayang, menciptakan lingkungan kondusif, menyampaikan ilmu pengetahuan secara efektif, menanamkan nilai-nilai Islam, membimbing menjadi pemimpin yang beriman dan berakhlak mulia, memberikan motivasi, serta menjalin kerjasama dengan orang tua.

Proses perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan, pengadaan SDM melalui rekrutmen dan penempatan, pengembangan dan pendidikan SDM melalui pelatihan dan pembinaan, serta evaluasi dan pengendalian SDM untuk memastikan kinerja dan kontribusi maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang matang dan proaktif, peran SDM yang efektif dalam membentuk generasi Rabbani, serta kesadaran akan pentingnya kontribusi SDM dalam pendidikan Islam menjadi kunci utama dalam memajukan lembaga pendidikan Islam dan membangun masa depan yang lebih baik bagi umat dan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (n.d.). *Mewujudkan Generasi Rabbani dan Masyarakat Madani Berdasarkan Konsep Keluarga Ideal Perspektif Al Qur'an dan Hadits*.
<http://journal.uinmataram.ac.id/index.php/schemata>
- Akilah, F., Program, S., Manajemen, P., Islam, S., Tinggi, A., & Islam, N. (n.d.). *Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi*.
- Damayanti. (2022). Membangun Generasi Ihsan Berkarakter Rabbani Sejak Anak Usia Dini. *Jurnal Studi Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 82–101.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7030209>
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(1), 403.
<https://doi.org/10.29040/jiei.v7i1.2138>
- Manajemen Pendidikan Islam IAIN Batusangkar, J. (n.d.). *Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Untuk Mempersiapkan Generasi Milenial Menghadapi Era Digital*.

- Marits, M. (2022). Exemplary in Islamic Education to Create a Rabbani Generation. *At-Ta'dib*, 17(2), 304. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v17i2.7136>
- Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. (n.d.).
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. In *Manajemen Pengembangan SDM... Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam* (Vol. 05).
- Rahmi, S. (n.d.). *Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan*.
- Sarima, A. (n.d.). *Transformasi Pendidikan Islam Dalam Mencetak Generasi Rabbani Di Era Digital*.
- Stkip, M. T., & Bogor, M. (n.d.). *Perencanaan SDM dalam Penyelenggaraan Pendidikan*.
- Afiful, I. (2016). Manajemen Perencanaan Pendidik Islam. *Jurnal Edukasi*, 4(1), 129–155.
- Asnaini, Fatimah, Y., & Miko, P. (2020). *Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Monalisa (ed.)). PT RajaGrafindo Persada D.
- Choir, A. (2016). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 1(1). <https://doi.org/10.18860/jmpi.v1i1.3371>
- Haratua, C. S., Thilal, D. R., & Cahyani, W. D. (2023). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan PT. Rahardja Ekalancar). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(2), 74–82.
- Lazwardi, D. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan Di Tingkat Sekolah Dasar Dan Menengah. *Al Idarah Jurnal Kependidikan Islam*, 7(2). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/2267>
- Musolin, M. (2019). Sadd Adz-Dzarâi': Konsep dan Aplikasi Manajemen Pendidikan Islam. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 71–84. <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-05>
- Windriyana, W., & Alijoyo, F. A. (2024). Proses Manajemen Pendidikan Di Pondok Pesantren Daarudda'Wah Kabupaten Tasikmalaya. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 276–287. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i1.1052>