



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 13200-13206

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perencanaan SDM (Human Resource Planning)

¹Ansori, ²Muhammad Yusup, ³Ahmad Sofwan Firdaus, ⁴Lisaryadi

^{1,2,3,4}Universitas Islam Batang Hari (UNISBA) Jambi

¹1ansori1183@gmail.com, ²vusup9253@gmail.com, ³ahmadsofwanfirdaus@gmail.com, ⁴lisarvadilisa@yahoo.co.id

Abstrak

Human Resource Planning (HRP) plays a strategic role in ensuring the sustainability and quality of educational institutions, particularly within the context of Islamic education. This paper examines Human Resource Planning as a systematic, continuous, and future-oriented process aimed at ensuring the availability of competent, motivated, and goal-oriented human resources aligned with institutional objectives. HRP is not merely concerned with determining workforce quantity, but also emphasizes the development of human potential as a valuable organizational asset. Drawing on the perspectives of Mondy, Werther and Davis, Handoko, and Hasibuan, this study highlights HRP as an integrated activity encompassing workforce analysis, forecasting, recruitment, development, and evaluation. The discussion further elaborates on planning the future needs of teachers, educational staff, and educational leadership. Teachers are positioned as key agents of change who must possess pedagogical competence, adaptability to technological developments, and strong moral character. Educational staff are recognized as essential supporters of institutional effectiveness, requiring technical skills, professionalism, and ethical commitment. Leadership planning is emphasized as a long-term process involving succession planning, continuous leadership development, and value-based leadership, especially within Islamic educational institutions. Moreover, this paper underscores the importance of designing job descriptions and job specifications that reflect Islamic values. In Islamic education institutions, these instruments function not only as administrative guidelines but also as moral frameworks that integrate professionalism with spirituality. Through effective HRP, educational institutions can become adaptive, ethical, and sustainable.

Keywords: Human Resource Planning, Islamic Education, Educational Leadership, Job Description, Job Specification

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam keberhasilan setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kualitas guru dan tenaga kependidikan berperan penting dalam menentukan mutu proses pendidikan serta hasil belajar peserta didik. Sayangnya, masih banyak lembaga pendidikan di Indonesia yang menghadapi permasalahan serius terkait keterbatasan jumlah dan kompetensi tenaga pendidik yang memadai. Kondisi ini berdampak langsung terhadap efektivitas penyelenggaraan pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga secara optimal. Tantangan dunia pendidikan saat ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan aspek akademik, tetapi juga dengan pembentukan karakter dan moralitas peserta didik. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga pendidik yang tidak sekadar unggul secara intelektual, tetapi juga memiliki spiritualitas, profesionalitas, dan daya saing global yang kuat. Untuk mencapai hal tersebut, manajemen SDM di lembaga pendidikan perlu dirancang secara proaktif dan strategis melalui perencanaan yang komprehensif, mulai dari identifikasi kebutuhan guru, pengembangan kapasitas tenaga kependidikan, hingga penempatan personel yang tepat sesuai kompetensinya.

Perencanaan SDM atau Human Resource Planning merupakan proses sistematis dalam menentukan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang diperlukan dimasa mendatang, sekaligus merancang strategi pemenuhannya secara efektif. Dalam konteks lembaga pendidikan, kegiatan ini mencakup analisis kebutuhan guru dan staf kependidikan, inventarisasi sumber daya yang tersedia, serta pengembangan karier dan kompetensi agar kinerja lembaga dapat mencapai standar optimal. Dengan perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat menghindari risiko kekurangan maupun kelebihan tenaga pendidik yang berpotensi mengganggu keberlangsungan proses belajar mengajar.

Namun demikian, pelaksanaan perencanaan SDM di lembaga pendidikan sering kali menghadapi berbagai tantangan. Salah satunya adalah rendahnya kualitas dan motivasi tenaga kependidikan akibat kesejahteraan yang belum memadai. Ketidaksesuaian antara jumlah tenaga pendidik dengan kebutuhan aktual di sekolah, serta keterbatasan fasilitas pendukung juga memperparah situasi ini.

Selain itu, kesenjangan kompetensi antara guru yang tersedia dengan tuntutan kurikulum modern menjadi hambatan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Dalam menghadapi era globalisasi dan revolusi digital, lembaga pendidikan dihadapkan pada tuntutan baru untuk melahirkan SDM yang tidak hanya cakap secara akademik, tetapi juga memiliki kemampuan inovatif dan kreatif. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan proses pelatihan, pengembangan profesional, dan adaptasi terhadap perubahan sosial serta teknologi. Proses ini menuntut lembaga pendidikan untuk memiliki strategi perencanaan SDM yang selaras dengan visi dan misi institusi. Perencanaan SDM menjadi landasan penting dalam mewujudkan tata kelola lembaga pendidikan yang profesional dan kompetitif. Tanpa adanya perencanaan yang sistematis, kegiatan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga evaluasi kinerja tidak akan berjalan efektif dan dapat menurunkan mutu layanan pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan sistem perencanaan SDM yang adaptif terhadap perubahan zaman menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Selain itu, kompleksitas birokrasi dan tata kelola organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas perencanaan SDM.

Kepemimpinan yang visioner, sistem manajemen karier yang jelas, serta kebijakan kompensasi yang adil merupakan komponen penting dalam menunjang keberhasilan strategi SDM di lingkungan pendidikan. Apabila fungsi perencanaan SDM dapat diintegrasikan secara menyeluruh dengan strategi lembaga, maka ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas dapat terjamin, dan tujuan pendidikan nasional pun dapat tercapai secara maksimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia bukan sekadar proses administratif, melainkan strategi penting dalam memastikan keseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik yang berkualitas. Implementasi perencanaan SDM yang efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan, daya saing lembaga, dan pencapaian visi pendidikan nasional dimasa depan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis yang bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran analisis pekerjaan sebagai fondasi rekrutmen dan seleksi dalam lembaga pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara holistik dan kontekstual, terutama terkait praktik manajemen sumber daya manusia yang melibatkan nilai, budaya, dan etika kerja Islami. Metode deskriptif analitis digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan analisis pekerjaan serta prinsip etika rekrutmen berdasarkan kondisi empiris di lapangan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen untuk memperoleh informasi komprehensif terkait penerapan analisis pekerjaan dan proses seleksi berbasis nilai Islam. Observasi dilakukan untuk melihat implementasi nyata job description dan job specification dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah kebijakan lembaga, dokumen uraian tugas, serta prosedur rekrutmen dan seleksi.

Data yang diperoleh dianalisis melalui model analisis interaktif yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk memilah dan memfokuskan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Penyajian data dilakukan dalam bentuk deskripsi naratif untuk mengidentifikasi tema-tema penting. Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan pola hubungan antara analisis pekerjaan, strategi rekrutmen, serta penerapan etika Islam. Uji keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik agar hasil penelitian memiliki validitas dan tingkat kepercayaan yang tinggi.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Pengertian Perencanaan SDM (Human Resource Planning)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning atau HRP) merupakan proses yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik lembaga pendidikan, pemerintahan, maupun dunia usaha. Secara sederhana, perencanaan SDM dapat dipahami sebagai upaya sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan jenis tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan SDM bukan hanya sekadar menghitung jumlah pegawai yang dibutuhkan, tetapi juga mencakup upaya memahami potensi manusia sebagai aset utama organisasi. Dalam konteks ini, manusia dipandang bukan sebagai alat produksi, melainkan sebagai subjek yang memiliki nilai, aspirasi, dan potensi untuk

berkembang. Dengan demikian, perencanaan SDM berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan organisasi dan pengembangan manusia itu sendiri, agar keduanya berjalan selaras dan saling menguatkan.

Menurut Mondy (2016), perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk meninjau kebutuhan tenaga kerja organisasi dimasa kini dan masa depan agar dapat memastikan ketersediaan orang-orang yang tepat dalam jabatan yang tepat pada waktu yang tepat. Pendapat ini menegaskan bahwa HRP berorientasi kemasa depan dan menuntut kemampuan manajemen dalam memperkirakan perubahan baik internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi ketersediaan tenaga kerja Sementara itu, Werther dan Davis (1996) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses mengantisipasi dan membuat ketentuan yang sistematis untuk menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.⁸ Artinya, HRP tidak hanya tentang perekrutan, tetapi juga tentang bagaimana organisasi menghindari pemborosan sumber daya manusia sekaligus mencegah kekurangan kompetensi yang dapat menghambat pencapaian tujuan.

Dalam perspektif yang lebih kontekstual, Handoko (2011) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar organisasi mampu menjalankan kegiatannya dengan efektif.⁹ Handoko menekankan pentingnya keselarasan antara kebutuhan organisasi dan potensi manusia yang dimiliki, termasuk dalam hal pelatihan, penempatan, serta pengembangan karier. Lebih lanjut, Hasibuan (2014) menguraikan bahwa perencanaan SDM mencakup kegiatan analisis dan penentuan jumlah, kualitas, serta waktu tenaga kerja yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.¹⁰ Definisi ini menegaskan bahwa perencanaan SDM adalah kegiatan strategis yang tidak dapat dilepaskan dari visi dan misi organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses strategis dan berkesinambungan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan selaras dengan arah tujuan organisasi. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, peramalan ketersediaan, penyusunan kebijakan perekrutan, pengembangan, serta evaluasi efektivitas tenaga kerja secara menyeluruh.

Dalam lembaga pendidikan, misalnya, perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada jumlah guru atau tenaga kependidikan, tetapi juga pada upaya menumbuhkan profesionalitas, etos kerja, dan nilai-nilai kemanusiaan. Dengan perencanaan yang matang, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa seluruh sumber daya manusianya mampu berperan aktif dalam membangun ekosistem pembelajaran yang berdaya saing dan berkarakter. Oleh karena itu, perencanaan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan strategi kemanusiaan yang berfokus pada bagaimana memaksimalkan potensi manusia untuk tumbuh bersama dengan organisasi. Dalam era perubahan yang cepat dan kompleks seperti saat ini, HRP menjadi fondasi penting dalam mewujudkan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

3.2 Merencanakan kebutuhan guru, tenaga kependidikan dan kepemimpinan masa depan

Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan merupakan bagian yang sangat penting untuk menjamin keberlangsungan dan mutu layanan pendidikan. Dalam konteks ini, perencanaan kebutuhan guru, tenaga kependidikan, dan kepemimpinan masa depan bukan hanya soal jumlah orang yang dibutuhkan, tetapi juga tentang bagaimana menyiapkan insan-insan pendidikan yang profesional, berintegritas, dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Guru merupakan aktor utama dalam proses pendidikan. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan guru harus dilakukan secara sistematis dan berbasis pada data serta proyeksi kebutuhan pendidikan di masa depan. Menurut Mulyasa (2013), perencanaan kebutuhan guru harus memperhatikan aspek jumlah, kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, sosial, profesional, dan kepribadian.

Proses perencanaan ini mencakup analisis jumlah peserta didik, rasio guru terhadap siswa, mata pelajaran yang diajarkan, serta kebijakan pemerintah terkait kurikulum dan standar pendidikan. Lebih dari sekadar jumlah, guru yang dibutuhkan adalah guru yang mampu beradaptasi dengan teknologi, berpikir kritis, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi. Dalam era digital, guru dituntut menjadi fasilitator pembelajaran yang kreatif, bukan hanya penyampai informasi. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan guru juga harus mempertimbangkan pelatihan berkelanjutan dan pengembangan kompetensi digital agar mereka mampu menghadirkan pembelajaran yang relevan dengan zaman. Sebagaimana ditegaskan oleh Tilaar (2002), perencanaan guru di masa depan harus berorientasi pada pembentukan masyarakat belajar (*learning society*), di mana guru menjadi agen perubahan yang menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat. Dengan demikian, perencanaan kebutuhan guru bukan hanya mempersiapkan tenaga pengajar, melainkan mempersiapkan pendidik sejati yang mampu membangun peradaban bangsa.

Selain guru, keberhasilan lembaga pendidikan juga ditentukan oleh tenaga kependidikan. Mereka mencakup kepala tata usaha, pustakawan, laboran, operator, hingga staf administrasi yang memastikan seluruh sistem pendidikan berjalan dengan baik. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan memperhatikan efisiensi, kompetensi teknis, serta pemanfaatan teknologi informasi. Dalam praktiknya, perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan mencakup analisis jabatan, deskripsi kerja, dan spesifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung operasional lembaga pendidikan. Handoko (2011) menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja bertujuan memastikan tersedianya orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat untuk melaksanakan tugas yang tepat.

Dengan perkembangan teknologi digital, kebutuhan tenaga kependidikan kini semakin kompleks. Lembaga pendidikan membutuhkan tenaga yang mampu mengelola sistem informasi akademik, data digital, serta pelayanan administratif berbasis teknologi. Karena itu, perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan masa depan harus diarahkan pada penguasaan keterampilan teknologi dan kemampuan pelayanan publik yang unggul. Lebih jauh, tenaga kependidikan juga perlu dibina dalam aspek etika kerja, komunikasi, dan kolaborasi. Pendidikan bukan hanya proses akademik, tetapi juga pelayanan kemanusiaan yang menuntut empati dan integritas. Maka, dalam merencanakan kebutuhan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan harus menempatkan nilai-nilai kemanusiaan sebagai fondasi utama. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Pemimpin Pendidikan seperti kepala sekolah, pengawas, atau pimpinan Lembaga memiliki tanggung jawab besar dalam mengarahkan visi, menciptakan budaya kerja yang positif, serta menumbuhkan potensi seluruh warga sekolah.

Menurut Rivai (2014), kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai jabatan struktural, tetapi sebagai proses dinamis yang menuntut keteladanan, visi, serta kemampuan mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, perencanaan kepemimpinan masa depan tidak dapat dilakukan secara instan, melainkan harus disiapkan melalui proses yang sistematis, terarah, dan berkesinambungan.

Perencanaan kepemimpinan masa depan menuntut strategi jangka panjang yang mencakup identifikasi calon pemimpin potensial sejak dini, pelaksanaan program pengkaderan, serta pembinaan dan pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan. Proses ini bertujuan untuk memastikan kesinambungan kepemimpinan yang berkualitas sekaligus mencegah terjadinya kekosongan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. Selain penguasaan aspek manajerial dan profesional, calon pemimpin juga perlu dibekali dengan kemampuan berpikir strategis, pengambilan keputusan, serta keterampilan komunikasi dan kolaborasi.

Bagi lembaga pendidikan Islam, perencanaan kepemimpinan masa depan harus diintegrasikan dengan pembentukan karakter dan visi keislaman yang kuat. Pemimpin masa depan dituntut tidak hanya cakap secara intelektual dan manajerial, tetapi juga memiliki integritas moral, komitmen terhadap nilai-nilai Islam, serta kepekaan terhadap dinamika sosial dan perkembangan teknologi. Dengan demikian, kepemimpinan yang terencana dan berbasis nilai akan mampu mengantarkan lembaga pendidikan Islam menuju kemajuan yang berkelanjutan serta menghasilkan generasi yang unggul dalam ilmu, iman, dan akhlak.

Bush dan Middlewood (2005) menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif berakar pada kemampuan mengelola perubahan serta memberdayakan seluruh unsur dalam organisasi pendidikan. Pemimpin pendidikan dituntut mampu membaca dinamika internal dan eksternal lembaga, sekaligus menggerakkan sumber daya manusia agar siap menghadapi tantangan yang terus berkembang. Kepemimpinan dalam perspektif ini tidak lagi bersifat administratif semata, tetapi menekankan pada peran strategis dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan partisipatif.

Dalam konteks masa depan, pemimpin pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pengatur kebijakan, tetapi juga sebagai inspirator dan inovator yang mampu menumbuhkan semangat belajar kolektif. Pemimpin harus mendorong terciptanya lingkungan yang terbuka terhadap ide-ide baru, kolaboratif, serta berorientasi pada peningkatan mutu berkelanjutan. Peran ini menuntut kemampuan visioner, kecakapan komunikasi, serta keteladanan dalam sikap dan perilaku.

Oleh karena itu, perencanaan kepemimpinan masa depan perlu menekankan tiga aspek utama, yaitu succession planning sebagai upaya penyiapan kader pemimpin yang berkelanjutan, penguatan nilai-nilai spiritual dan etika sebagai landasan moral kepemimpinan, serta pengembangan kemampuan adaptif terhadap perubahan zaman, termasuk kemajuan teknologi dan tuntutan sosial. Dengan perencanaan yang komprehensif dan berbasis nilai, lembaga pendidikan dapat menjamin keberlanjutan kepemimpinan yang visioner, berkarakter, dan mampu membawa organisasi menuju kemajuan yang berkelanjutan.

3.3 Menyusun job description dan job specification yang mencerminkan misi keislaman.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kejelasan peran dan tanggung jawab setiap sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Dua konsep penting yang menjadi landasan dalam pengelolaan SDM adalah job description (uraian jabatan) dan job specification (spesifikasi jabatan). Kedua instrumen ini membantu organisasi menentukan siapa melakukan apa, bagaimana melakukannya, dan kompetensi apa yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut. Namun, dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penyusunan job description dan job specification tidak hanya berorientasi pada fungsi administratif atau manajerial semata. Lebih dari itu, penyusunan keduanya harus mencerminkan misi keislaman, yaitu bagaimana setiap peran dalam organisasi turut menjadi sarana ibadah dan manifestasi nilai-nilai Islam seperti kejujuran (shidq), amanah, tanggung jawab, keadilan, dan ihsan. Dengan demikian, setiap pekerjaan dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya bernilai profesional, tetapi juga spiritual. Menurut Dessler (2015), job description adalah dokumen yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hubungan kerja suatu jabatan dalam organisasi.¹⁷ Sementara itu, job specification adalah pernyataan yang menjelaskan syarat-syarat yang harus dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif, seperti pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan karakter pribadi.¹⁸ Dalam konteks manajemen modern, kedua konsep ini saling melengkapi. Job description berfokus pada “apa” dan “bagaimana” pekerjaan dilakukan, sedangkan job specification berfokus pada “siapa” yang layak menjalankan pekerjaan tersebut. Dengan kejelasan keduanya, organisasi dapat menghindari tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan akuntabilitas, dan menumbuhkan profesionalisme. Namun, bagi lembaga pendidikan Islam, job description dan job specification memiliki makna yang lebih mendalam. Keduanya tidak hanya menjadi panduan teknis, tetapi juga instrumen moral untuk memastikan bahwa setiap tugas dijalankan dalam bingkai nilai-nilai Islam. Dengan kata lain, seorang guru, staf, maupun pimpinan bukan hanya pelaksana kerja, tetapi juga pelayan umat yang bekerja karena Allah.

Penyusunan job description dalam lembaga pendidikan Islam harus memadukan antara tuntutan profesionalitas dengan orientasi nilai-nilai Islam. Setiap uraian jabatan hendaknya dirancang agar mampu menumbuhkan kesadaran bahwa pekerjaan adalah bentuk ibadah, bukan sekadar rutinitas administratif. Menurut Hasibuan (2014), job description harus memuat identitas jabatan, ringkasan tugas, tanggung jawab utama, wewenang, hubungan kerja, serta standar kinerja.¹⁹ Namun dalam konteks Islam, unsur spiritual dapat ditambahkan sebagai ruh dari setiap aktivitas kerja. Misalnya, dalam job description seorang guru, selain mencantumkan tugas mengajar dan membimbing siswa, perlu pula ditegaskan tanggung jawab moral seperti menanamkan akhlakul karimah, menjadi teladan dalam ibadah, serta menumbuhkan karakter islami pada peserta didik.

Job description Guru Pendidikan Islam dalam lembaga pendidikan Islam mencakup tugas pokok merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Guru bertanggung jawab menanamkan nilai-nilai keislaman dalam setiap aktivitas belajar mengajar, menjadi teladan dalam perilaku, ucapan, dan kedisiplinan, serta mengembangkan pembelajaran yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai tauhid. Selain itu, guru memiliki wewenang untuk mengelola kelas, menilai hasil belajar, dan memberikan pembinaan karakter islami kepada peserta didik.

Standar kinerja guru tidak hanya diukur dari aspek profesionalitas, tetapi juga dari pelaksanaan tugas sebagai bentuk ibadah yang dilandasi keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab moral sesuai prinsip manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2014). Dengan demikian, job description tidak sekadar menjelaskan apa yang harus dikerjakan, melainkan juga menegaskan bagaimana pekerjaan tersebut memiliki nilai ibadah di sisi Allah SWT. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an, “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin...” (QS. At-Taubah [9]: 105), yang menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilaksanakan dengan kesungguhan, integritas, dan niat yang tulus karena Allah, bukan semata-mata untuk memenuhi kewajiban administratif.

Job specification berfungsi menetapkan kualifikasi ideal seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Menurut Mondy (2016), job specification mencakup syarat-syarat fisik, mental, dan kepribadian yang dibutuhkan agar seseorang mampu melaksanakan tugas tertentu secara efektif. Dalam lembaga pendidikan Islam, job specification hendaknya tidak hanya memuat kualifikasi akademik dan kompetensi teknis, tetapi juga kriteria moral dan spiritual. Misalnya, untuk posisi guru, selain disyaratkan memiliki gelar sarjana pendidikan dan pengalaman mengajar, juga perlu memiliki pemahaman nilai-nilai Islam, berakhlak mulia, dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik. Job specification untuk posisi Kepala Sekolah Islam mencakup kualifikasi pendidikan minimal magister (S2) dalam bidang manajemen pendidikan atau kepemimpinan Islam, didukung pengalaman kerja sekurang-kurangnya lima tahun di bidang pendidikan Islam, dengan kompetensi teknis yang meliputi kemampuan merencanakan, mengelola, dan mengembangkan lembaga pendidikan berdasarkan nilai-nilai Islam, kompetensi sosial berupa kemampuan komunikasi yang baik, membangun ukhuwah, serta mengembangkan kerja sama tim yang harmonis, serta kompetensi spiritual yang tercermin dari komitmen kuat terhadap ajaran Islam, kedisiplinan dalam pelaksanaan ibadah, dan sikap menjunjung tinggi kejujuran serta amanah dalam kepemimpinan.

Dalam Islam, karakter seperti amanah dan kejujuran menjadi prasyarat utama kepemimpinan. Rasulullah SAW bersabda: “Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.” (HR. Bukhari). 22 Hadis ini mengandung makna mendalam bahwa dalam menyusun job specification, pemilihan personel harus didasarkan pada kompetensi dan integritas, bukan semata pertimbangan formalitas. Dengan demikian, job specification yang berlandaskan misi keislaman memastikan bahwa setiap posisi diisi oleh orang yang tidak hanya cakap secara teknis, tetapi juga bersih hati, jujur, dan memiliki orientasi ibadah dalam bekerja.

Kekuatan utama lembaga pendidikan Islam terletak pada keseimbangan antara profesionalisme dan spiritualitas. Penyusunan job description dan job specification yang mencerminkan misi keislaman menjadi sarana untuk menjaga keseimbangan tersebut. Profesionalisme menjamin efektivitas dan efisiensi kerja, sementara spiritualitas menumbuhkan keikhlasan dan integritas moral. Ketika keduanya bersinergi, lembaga pendidikan Islam tidak hanya menghasilkan tenaga pendidik yang cerdas dan kompeten, tetapi juga berakhlak mulia dan menjadi panutan di tengah masyarakat. Sebagaimana dijelaskan oleh Nata (2016), pendidikan Islam pada hakikatnya adalah proses memanusiakan manusia agar mampu menjalankan fungsinya sebagai khalifah di muka bumi dengan penuh tanggung jawab kepada Allah SWT. Maka, penyusunan uraian dan spesifikasi pekerjaan harus diarahkan untuk mewujudkan tujuan luhur tersebut.

4. Kesimpulan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen strategis yang menentukan keberlangsungan dan kualitas lembaga pendidikan. Melalui perencanaan yang sistematis dan berkesinambungan, lembaga dapat memastikan ketersediaan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan yang kompeten serta selaras dengan visi dan misi organisasi. Tanpa perencanaan yang matang, lembaga pendidikan berisiko mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM. Dalam konteks pendidikan, perencanaan SDM tidak dapat dipahami semata-mata sebagai aktivitas administratif, melainkan sebagai proses strategis yang menyentuh dimensi kemanusiaan. SDM pendidikan adalah subjek utama dalam proses pembentukan karakter dan peradaban, sehingga pendekatan yang digunakan harus bersifat holistik, menggabungkan analisis rasional dengan nilai-nilai kemanusiaan. Perencanaan kebutuhan guru, tenaga kependidikan, dan kepemimpinan masa depan menjadi fondasi penting dalam menjamin mutu dan daya saing lembaga pendidikan. Dengan perencanaan yang tepat, lembaga mampu menyiapkan kader pendidik dan pemimpin yang adaptif terhadap perubahan, namun tetap berpegang teguh pada nilai-nilai moral dan etika. Penyusunan job description dan job specification berperan sebagai instrumen penting dalam mengarahkan peran, tanggung jawab, dan kompetensi setiap individu. Dalam lembaga pendidikan Islam, kedua instrumen tersebut tidak hanya berfungsi sebagai pedoman kerja, tetapi juga sebagai panduan moral yang menegaskan bahwa setiap pekerjaan dijalankan dengan profesionalisme, amanah, dan niat ibadah. Dengan demikian, perencanaan SDM yang visioner dan berbasis nilai keislaman akan melahirkan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan bermakna. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya mampu menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual, tetapi juga membentuk insan yang beriman, berakhlak mulia, serta siap berkontribusi positif bagi masyarakat dan peradaban.

Referensi

1. Al-Bukhari, M. I. (1992). *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar al-Fikr.
2. Al-Qur'an, Surah At-Taubah [9]: 105.
3. Bush, T., & Middlewood, D. (2005). *Leading and Managing People in Education*. London: SAGE Publications.
4. Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education.
5. Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5859>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

6. Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
7. Ilhami, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandar Lampung: UIN Raden Intan.
8. Mondy, R. W. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
9. Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
10. Nata, A. (2016). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
11. Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
12. Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
13. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
14. Tilaar, H. A. R. (2002). *Perubahan Sosial dan Pendidikan: Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
15. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
16. Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw-Hill.
17. Winarti, D. (2018). *Perencanaan Sumber Daya Manusia di Sekolah: Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru*. Universitas Diponegoro.