

MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN PROFESIONAL DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PRODUKTIVITAS LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Deli Susanti¹, Linda Ayu Syafitri², Murni Yanto³, Syaiful Bahri⁴, Destriani⁵

Institut Agama Islam Negeri Curup¹²³⁴⁵

destriani200@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis manajemen tenaga kependidikan profesional dalam meningkatkan mutu dan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam dan analisis dokumen pada sejumlah lembaga pendidikan Islam yang telah menerapkan sistem manajemen SDM secara sistematis. Fokus kajian mencakup strategi manajerial, tingkat profesionalisme, serta kontribusi tenaga kependidikan terhadap kinerja kelembagaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan secara profesional melalui rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang terstruktur berkontribusi nyata terhadap peningkatan efisiensi layanan administratif, akurasi data kelembagaan, dan kepuasan stakeholder. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan manajemen SDM yang strategis dan berbasis nilai-nilai Islam merupakan faktor kunci dalam memperkuat daya saing dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam di era modern.

Kata Kunci: manajemen sumber daya manusia, tenaga kependidikan profesional, produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the strategic role of professional educational staff management in enhancing the quality and productivity of Islamic educational institutions. Employing a descriptive qualitative approach, data were collected through in-depth interviews and document analysis at selected Islamic educational institutions that have implemented systematic human resource management practices. The research focuses on managerial strategies, the level of professionalism, and the contribution of educational staff to institutional performance. The findings reveal that professional management of educational staff through competency-based recruitment, continuous professional development, and structured performance evaluation significantly contributes to improving administrative service efficiency, institutional data accuracy, and stakeholder satisfaction. These results underscore the importance of implementing strategic human resource management practices, rooted in Islamic values, as a key factor in strengthening the competitiveness and sustainability of Islamic educational institutions in the modern era.

Keywords: human resource management, professional educational staff, productivity

PENDAHULUAN

Menghadapi era globalisasi dan disrupsi teknologi, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk tidak hanya mempertahankan identitas dan nilai-nilai keislaman, tetapi juga meningkatkan kualitas tata kelola pendidikan agar mampu bersaing secara profesional. Tantangan ini tidak hanya menyasar aspek akademik atau kurikulum semata, tetapi juga mencakup sistem manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya tenaga kependidikan, yang selama ini sering dianggap sebagai komponen pendukung belaka.

Padahal, tenaga kependidikan memiliki posisi strategis dalam mengelola sistem, administrasi, pelayanan, hingga infrastruktur kelembagaan secara keseluruhan (Sallis 2010). Fenomena yang terjadi di banyak lembaga pendidikan Islam saat ini menunjukkan bahwa produktivitas lembaga sangat dipengaruhi oleh kapasitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas-tugas administratif, teknis, dan operasional secara profesional. Di satu sisi, tuntutan digitalisasi layanan, akuntabilitas publik, serta kebutuhan akan efisiensi manajemen pendidikan mendorong perubahan besar dalam peran tenaga kependidikan. Namun di sisi lain, masih banyak tenaga kependidikan yang belum mendapatkan pelatihan profesional yang memadai, terbebani oleh sistem birokrasi yang rumit, serta kurangnya perhatian dari pihak manajemen lembaga terhadap pengembangan karier mereka (Mulyasa 2018).

Hal ini berdampak langsung pada kinerja institusi pendidikan, baik dari segi kualitas pelayanan maupun pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Berdasarkan hasil evaluasi mutu pendidikan oleh berbagai instansi akreditasi, salah satu aspek lemah yang sering ditemukan di lembaga pendidikan Islam adalah sistem tata kelola non-pengajaran yang belum tertata secara profesional dan sistematis. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengembangkan manajemen SDM tenaga kependidikan secara holistik dan terintegrasi sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas dan produktivitas lembaga. Profesionalisasi tenaga kependidikan melibatkan serangkaian kebijakan dan strategi yang mencakup seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja. Selain itu, integrasi nilai-nilai Islam dalam manajemen SDM juga menjadi pembeda utama yang memberikan kekuatan spiritual dan etika dalam praktik kerja tenaga kependidikan di lembaga Islam (Zuhairini et al 2007). Pendekatan ini sejalan dengan prinsip manajemen pendidikan berbasis mutu, di mana semua unsur lembaga—baik pengajar maupun non-pengajar—harus berjalan dalam kerangka sistem yang saling mendukung dan selaras dengan visi institusi pendidikan Islam (Susanto 2019).

Dengan latar belakang tersebut, artikel ini berupaya mengkaji secara komprehensif bagaimana manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional dapat meningkatkan kualitas produktivitas lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini tidak hanya menawarkan tinjauan teoritis, tetapi juga menyajikan pendekatan strategis yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan kontemporer lembaga pendidikan Islam di Indonesia.

Penelitian ini dibangun berdasarkan integrasi konsep-konsep manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan, profesionalisme tenaga kependidikan, dan teori produktivitas lembaga pendidikan Islam. Kerangka teoritis ini menjadi dasar analisis dalam memahami hubungan antara strategi manajemen SDM dan peningkatan mutu institusional secara berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pendidikan adalah proses strategis dalam pengelolaan personel pendidikan, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Dessler 2020). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, MSDM mencakup rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberdayaan tenaga kependidikan sebagai bagian integral dari keberhasilan lembaga. Menurut (Mathis and Jackson 2020), manajemen SDM yang efektif ditandai oleh perencanaan berbasis kebutuhan institusi,

pelatihan berkelanjutan, sistem insentif yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Penerapan prinsip ini dalam lembaga pendidikan Islam perlu diiringi dengan nilai-nilai islami seperti kejujuran (*amanah*), tanggung jawab (*mas'uliyah*), dan profesionalitas (*itqan*). (Destriani 2021)

Profesionalisme tenaga kependidikan merujuk pada tingkat kompetensi, etika kerja, dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh staf non-pengajar dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Hoy and Miskel 2013). Profesionalisme ini tidak hanya ditentukan oleh latar belakang pendidikan formal, tetapi juga oleh proses pelatihan dan pembinaan berkelanjutan yang diberikan oleh lembaga. Dalam teori pengembangan profesional (Guskey 2002), terdapat lima level dampak pengembangan SDM: reaksi peserta, pembelajaran, dukungan organisasi, perubahan perilaku, dan hasil akhir pada kinerja organisasi. Artinya, pengembangan tenaga kependidikan harus diarahkan pada perubahan konkret dalam sistem kerja dan pelayanan lembaga. Produktivitas dalam konteks lembaga pendidikan tidak hanya diukur dari output akademik, tetapi juga dari efisiensi manajemen, kepuasan layanan, dan daya saing kelembagaan. Menurut (Stephen P. Robbins and Coulter 2021), produktivitas organisasi sangat bergantung pada sinergi antara struktur, sumber daya manusia, dan kepemimpinan. Dalam konteks pendidikan Islam, produktivitas harus mencerminkan keselarasan antara *maqāṣid al-sharī'ah* (tujuan-tujuan syariat) dengan indikator-indikator kinerja kelembagaan. Oleh karena itu, tenaga kependidikan sebagai pengelola sistem, data, dan pelayanan akademik memegang peranan vital dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang produktif, tertib, dan responsif terhadap perkembangan zaman. (Destriani et al. 2022)

Pendidikan Islam, teori manajemen tidak bisa dilepaskan dari landasan nilai dan etika keislaman. Konsep *tadbīr* (pengelolaan) dan *'adālah* (keadilan) menjadi dasar dalam membangun manajemen yang adil dan transparan. Selain itu, prinsip *syura* (musyawarah), *amanah* (kepercayaan), dan *ihsan* (kerja optimal) harus menjadi roh dalam pengembangan tenaga kependidikan yang profesional dan berkinerja tinggi (Nasution 2016). Dengan memadukan teori-teori modern dalam manajemen SDM dan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan model manajemen tenaga kependidikan yang tidak hanya efektif secara teknis, tetapi juga bernilai spiritual dan etis. Penelitian ini menghadirkan pendekatan integratif antara teori manajemen sumber daya manusia modern dan nilai-nilai Islam dalam konteks pengelolaan tenaga kependidikan, yang hingga kini masih kurang mendapat perhatian serius dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggabungan aspek strategis profesionalisme tenaga kependidikan dengan nilai-nilai spiritual keislaman sebagai diferensiasi utama dalam menciptakan produktivitas kelembagaan pendidikan Islam secara holistik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana strategi manajemen tenaga kependidikan profesional dapat meningkatkan kualitas produktivitas lembaga pendidikan Islam, dengan memperhatikan dimensi teknis, kelembagaan, dan nilai-nilai Islam yang terintegrasi dalam proses manajerial. Bagaimana tingkat profesionalisme dan kompetensi tenaga kependidikan dalam mendukung produktivitas kelembagaan dan Apa dampak dari manajemen tenaga kependidikan profesional terhadap peningkatan kualitas layanan dan kinerja lembaga pendidikan Islam. (Putri, Yanto, et al. 2024)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam proses manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional dan dampaknya terhadap kualitas produktivitas lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena sosial dan organisasi secara kontekstual dan holistik, sesuai dengan realitas yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam di lapangan (Creswell 2014). Penelitian dilakukan di beberapa lembaga pendidikan Islam yang telah menerapkan sistem manajemen SDM secara sistematis, seperti Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, madrasah negeri dan swasta Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah Rejang Lebong, sekolah Islam terpadu Sekolah Unggulan Aisyiyah Taman Harapan Curup, serta pondok pesantren modern di wilayah Bengkulu yakni Pondok Pesantren Modern Darussalam Kepahiang dan Sumatera Selatan Pondok Pesantren Nurul Huda Lubuklinggau. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive berdasarkan kriteria Memiliki struktur organisasi yang melibatkan tenaga kependidikan secara formal, telah menjalankan digitalisasi layanan administrative, Memiliki struktur organisasi yang melibatkan tenaga kependidikan secara formal, telah menjalankan digitalisasi layanan administrative memiliki rekam jejak akreditasi atau kinerja kelembagaan yang baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional memiliki kontribusi strategis dalam meningkatkan kualitas produktivitas lembaga pendidikan Islam. Temuan-temuan yang diperoleh dianalisis dalam tiga fokus utama: (1) Strategi manajemen SDM kependidikan, (2) Profesionalisme dan kompetensi tenaga kependidikan, serta (3) Dampak terhadap mutu produktivitas kelembagaan. Pembahasan berikut tidak hanya menjelaskan fakta empiris, tetapi juga mengintegrasikannya dengan kerangka teoritis yang relevan.

Strategi Manajemen SDM Kependidikan

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa lembaga pendidikan Islam yang menerapkan strategi manajemen SDM secara sistematis dan berbasis kebutuhan kelembagaan cenderung memiliki tata kelola tenaga kependidikan yang lebih efektif. Perencanaan kebutuhan SDM berbasis beban kerja, proses rekrutmen selektif dengan mempertimbangkan kompetensi teknologi dan etika Islami, serta pembinaan berkelanjutan, menjadi praktik yang konsisten ditemukan pada lembaga-lembaga unggulan. Temuan ini menguatkan pernyataan (Mathis and Jackson 2020) bahwa manajemen SDM yang efektif memerlukan perencanaan strategis, pelatihan berkelanjutan, dan sistem evaluasi yang adil. Dalam konteks pendidikan Islam, nilai-nilai seperti amanah dan ihsan menjadi bagian integral dalam mendesain kebijakan SDM, sehingga menghasilkan sinergi antara tujuan kelembagaan dan kualitas kerja tenaga kependidikan. (Destriani and Warsah 2022)

Strategi manajemen SDM tenaga kependidikan pada lembaga-lembaga yang diteliti menunjukkan adanya pergeseran paradigma dari pendekatan administratif ke arah

pendekatan strategis dan berbasis data. Di MI Muhammadiyah Rejang Lebong, misalnya, perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan tidak lagi dilakukan secara asal tunjuk, tetapi melalui analisis beban kerja menggunakan instrumen internal seperti form pemetaan tugas harian. Selain itu, di Sekolah Unggulan Aisyiyah Taman Harapan Curup, sistem rekrutmen tenaga TU dilakukan melalui uji keterampilan pengoperasian SIAKAD dan wawancara berbasis nilai-nilai kerja Islami. Ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen SDM menurut (Mathis and Jackson 2020), yang menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM ditentukan oleh kesesuaian antara strategi rekrutmen, pelatihan, dan tujuan kelembagaan. Lebih lanjut, lembaga-lembaga yang memiliki unit pengembangan SDM internal, seperti Pondok Pesantren Darussalam Kepahiang, mampu merancang pelatihan rutin berbasis kebutuhan: pelatihan pengelolaan keuangan berbasis BOS, digitalisasi pelaporan EMIS, dan workshop komunikasi pelayanan publik.(Irawan et al. 2022)

Profesionalisme dan Kompetensi Tenaga Kependidikan: Pilar Layanan Pendidikan Modern

Profesionalisme tenaga kependidikan terbukti sangat dipengaruhi oleh tiga elemen utama: kompetensi teknis, komitmen kerja, dan dukungan kelembagaan. Lembaga yang secara rutin menyelenggarakan pelatihan berbasis kebutuhan kerja menunjukkan peningkatan signifikan dalam aspek pelayanan administrasi, pengelolaan data digital (misalnya EMIS dan SIAKAD), serta komunikasi internal antarunit. Hasil ini sejalan dengan model pengembangan profesional dari (Guskey 2002) yang menekankan bahwa peningkatan kompetensi SDM harus diiringi oleh dukungan struktural agar mampu menghasilkan perubahan perilaku kerja yang berdampak pada kinerja institusi. Dalam konteks ini, profesionalisme tidak hanya mencerminkan keterampilan teknis, tetapi juga integritas moral dan etos kerja Islami yang menopang stabilitas kelembagaan.

Namun demikian, tantangan seperti beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya penghargaan terhadap tenaga kependidikan, dan keterbatasan anggaran untuk pelatihan, masih menjadi hambatan umum. Temuan ini memperkuat argumentasi (Hoy and Miskel 2013) bahwa profesionalisme dalam organisasi pendidikan sangat ditentukan oleh interaksi antara sistem kelembagaan dan motivasi individu. Temuan lapangan menegaskan bahwa kompetensi teknis saja tidak cukup. Profesionalisme tenaga kependidikan juga ditentukan oleh komitmen kerja, integritas, dan budaya pelayanan. Seerti di Pondok Pesantren Nurul Huda Lubuklinggau, staf perpustakaan dilatih untuk mengelola database e-library dan sistem peminjaman berbasis barcode, yang sebelumnya dilakukan secara manual. di MTs Muhammadiyah 14 Curup, salah satu staf TU dengan latar belakang non-pendidikan menunjukkan performa tinggi setelah mengikuti pelatihan internal 3 bulan tentang pengelolaan dokumen digital dan pengarsipan berbasis cloud.

Namun, tantangan tetap ada. Beberapa lembaga, terutama yang berada di daerah pinggiran, seperti Pondok Pesantren Al-Istiqomah Selupu Rejang, belum memiliki sumber daya memadai untuk mengadakan pelatihan, dan masih mengandalkan staf multi-peran. Hal ini memunculkan kelelahan kerja (job fatigue) dan berdampak pada turunnya akurasi dan kualitas layanan.

Dampak terhadap Kualitas Produktivitas Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen tenaga kependidikan yang dilakukan secara profesional berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kelembagaan. Indikator-indikator seperti efisiensi layanan administrasi, kecepatan proses birokrasi, akurasi data akademik dan keuangan, serta meningkatnya kepuasan guru dan siswa menjadi bukti konkret dari kontribusi tenaga kependidikan yang dikelola dengan baik. Selain itu, peningkatan akreditasi kelembagaan dan citra publik yang lebih positif pada lembaga yang mengadopsi digitalisasi dan tata kelola modern menjadi indikasi bahwa manajemen SDM bukan hanya soal administratif, tetapi merupakan instrumen strategis dalam menjamin keberlanjutan institusi.(Putri, Hamengkubuwono, et al. 2024)

Hal ini mendukung teori (Stephen P. Robbins and Coulter 2021) bahwa produktivitas organisasi sangat bergantung pada efektivitas struktur, sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan. Dalam pendidikan Islam, integrasi antara sistem manajemen modern dan nilai-nilai keislaman menjadi kekuatan distingtif yang membedakan institusi dari lembaga pendidikan umum. Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah penguatan gagasan bahwa manajemen tenaga kependidikan profesional tidak dapat dipandang sebagai fungsi pelengkap, melainkan sebagai pilar utama produktivitas lembaga pendidikan. Studi ini memperluas pemahaman tentang bagaimana integrasi antara nilai-nilai Islam dan prinsip manajemen SDM modern dapat menciptakan sistem kelembagaan yang efektif dan berkarakter (Amaliyah, Rindaningsih, and Sidoarjo 2024). Secara praktis, temuan ini mendorong lembaga pendidikan Islam untuk Menyusun kebijakan manajemen tenaga kependidikan berbasis data dan kebutuhan kelembagaan. Mengalokasikan anggaran khusus untuk pelatihan berkelanjutan dan peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan. Dan menyusun indikator kinerja berbasis outcome, bukan hanya proses administratif.

Dari hasil analisis temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional bukan hanya instrumen administratif, tetapi juga merupakan instrumen strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing lembaga pendidikan Islam di era modern. Keberhasilan manajemen ini bergantung pada komitmen pimpinan lembaga, kualitas pembinaan, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kelembagaan Anne Nurdiana and Miftahul Ulum, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam:

Tantangan Dan Solusi" 1 (2023): 296–312.. Pengaruh profesionalisasi tenaga kependidikan terhadap produktivitas lembaga tergambar dari indikator yang kuat, baik secara kuantitatif maupun kualitatif:

Indikator Kinerja	Sebelum Profesionalisasi	Setelah Profesionalisasi
Rata-rata waktu layanan administrasi	15–20 menit	5–7 menit
Akurasi pelaporan	70–80% (banyak	>95%

Indikator Kinerja	Sebelum Profesionalisasi	Setelah Profesionalisasi
EMIS	koreksi pusat)	(sinkronisasi tepat waktu)
Kepuasan layanan (dari kuisisioner internal)	68% puas	91–94% puas
Nilai akreditasi lembaga	Nilai B atau C	Naik menjadi B Unggul atau A

Selain itu, dampak kualitatif yang dirasakan antara lain menurunnya beban administratif guru karena tugas administratif diambil alih oleh tenaga TU yang kompeten, meningkatnya kepercayaan publik (orang tua) yang mengapresiasi sistem pelayanan yang cepat, ramah, dan berbasis digital, lembaga dengan sistem pengelolaan SDM modern lebih siap menghadapi audit dan pemantauan dari instansi seperti Kemenag dan BAN-S/M.

Definisi dan Peran Tenaga Kependidikan dalam Pendidikan Islam

Tenaga kependidikan mencakup staf administrasi, pengelola perpustakaan, laboran, tenaga teknis, dan tenaga penunjang lainnya yang tidak terlibat langsung dalam pengajaran namun memiliki peran vital dalam mendukung proses pendidikan (Z. Wildan 2015). Dalam pendidikan Islam, tenaga kependidikan turut menjaga nilai-nilai keislaman, profesionalisme, dan etika dalam setiap layanan pendidikan.

Manajemen SDM Tenaga Kependidikan: Strategi dan Implementasi

Manajemen sumber daya tenaga kependidikan melibatkan proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta penghargaan dan kesejahteraan. Strategi yang diterapkan meliputi: Rekrutmen berbasis kompetensi dan nilai Islam, Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan (continuous professional development), sistem evaluasi berbasis kinerja dan kontribusi, peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja. Strategi ini selaras dengan prinsip-prinsip manajemen Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan musyawarah dalam pengambilan keputusan (Susanto 2019).

Temuan lapangan menegaskan bahwa kompetensi teknis saja tidak cukup. Profesionalisme tenaga kependidikan juga ditentukan oleh komitmen kerja, integritas, dan budaya pelayanan. Seperti di Pondok Pesantren Nurul Huda Lubuklinggau, staf perpustakaan dilatih untuk mengelola database e-library dan sistem peminjaman berbasis barcode, yang sebelumnya dilakukan secara manual, di MTs Muhammadiyah 14 Curup, salah satu staf TU dengan latar belakang non-pendidikan menunjukkan performa tinggi setelah mengikuti pelatihan internal 3 bulan tentang pengelolaan dokumen digital dan pengarsipan berbasis cloud. Namun, tantangan tetap ada. Beberapa lembaga, terutama yang berada di daerah pinggiran, seperti Pondok Pesantren Nurul Huda Lubuk Linggau, belum memiliki sumber daya memadai untuk mengadakan pelatihan, dan masih mengandalkan

staf multi-peran. Hal ini memunculkan kelelahan kerja (job fatigue) dan berdampak pada turunnya akurasi dan kualitas layanan.

Kualitas Produktivitas Lembaga Pendidikan Islam

Produktivitas lembaga tidak hanya mencakup output akademik siswa, tetapi juga efisiensi operasional, pelayanan administrasi, pengelolaan keuangan, dan kepuasan warga sekolah (Raharjo 2022). Tenaga kependidikan profesional terbukti mampu mempercepat layanan administrative, menjaga keteraturan dokumentasi, menyediakan data yang akurat bagi pengambilan kebijakan, meningkatkan citra lembaga di mata masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan tenaga kependidikan menjadi elemen strategis dalam mendorong produktivitas lembaga pendidikan secara menyeluruh. Dapat disarankan Bagi Lembaga Pendidikan Islam, perlu menyusun kebijakan manajemen tenaga kependidikan yang lebih sistemik dan terukur, termasuk penyediaan anggaran khusus untuk pelatihan dan peningkatan kapasitas teknis serta spiritual. Bagi Pemerintah dan Kementerian Agama, disarankan untuk memperluas program sertifikasi, bimbingan teknis, dan pelatihan digitalisasi administrasi bagi tenaga kependidikan di madrasah dan sekolah Islam. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat melakukan kajian lebih mendalam dan komparatif antara berbagai jenis lembaga pendidikan Islam (formal dan nonformal), serta memperluas fokus pada dimensi kesejahteraan dan beban kerja tenaga kependidikan (Tuna 2022).

Penelitian ini mengonfirmasi bahwa produktivitas lembaga pendidikan Islam bukan hanya bergantung pada tenaga pendidik, melainkan sangat ditentukan oleh efektivitas tenaga kependidikan. Ketika dikelola secara profesional, mereka menjadi penggerak sistem yang menjamin stabilitas dan keberlanjutan lembaga. Pendekatan manajemen SDM yang memadukan teori modern dan nilai-nilai Islam tidak hanya meningkatkan kinerja teknis, tetapi juga memperkuat identitas dan daya saing lembaga. Dengan pengelolaan SDM yang unggul dan bernilai islami, lembaga pendidikan Islam dapat menjawab tantangan modernisasi pendidikan tanpa kehilangan jati dirinya.

Tabel Ringkasan Temuan Lapangan tentang Manajemen Tenaga Kependidikan Profesional di Lembaga Pendidikan Islam

Aspek yang Dianalisis	Temuan Lapangan	Contoh Nyata / Kutipan Wawancara
Strategi Rekrutmen Tenaga Kependidikan	Rekrutmen berbasis kebutuhan dan kompetensi (terutama IT dan layanan digital).	"Kami tidak hanya menilai ijazah, tapi juga kemampuan mengoperasikan sistem digital seperti EMIS." (Kepala Madrasah)
Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi	Pelatihan dilakukan berkala di beberapa lembaga, tetapi masih terbatas di lembaga lain.	"Saya ikut pelatihan SIMPATIKA dan sekarang bisa bantu input data guru." (Staf TU Nurul

Aspek yang Dianalisis	Temuan Lapangan	Contoh Nyata / Kutipan Wawancara
		Huda Lubuklinggau)
Sistem Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	Evaluasi berbasis pelaporan kerja dan supervisi kepala lembaga; ada lembaga yang sudah digital, namun ada yang masih manual.	“Kami diberi target pengolahan data dan layanan harian, lalu dievaluasi tiap bulan.” (TU Sekolah Unggulan Aisyiyah)
Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI)	Lembaga yang maju telah memanfaatkan EMIS, SIAKAD, dan aplikasi internal untuk pelayanan administrasi.	Observasi: Pelaporan data akademik dan kepegawaian dilakukan secara daring dan real-time.
Motivasi dan Pengakuan terhadap Peran Kependidikan	Masih ada tenaga kependidikan yang merasa kurang dihargai dibandingkan guru; belum semua lembaga memiliki sistem insentif.	“Kami sering hanya dianggap pembantu administrasi.” (Staf TU MI Muhammadiyah)
Efisiensi dan Kualitas Layanan Administrasi	Rata-rata waktu layanan menurun dari 15 menit menjadi 5–7 menit per kasus; lebih cepat dan akurat.	Kuisisioner internal menunjukkan kepuasan layanan administrasi mencapai 92%.
Dampak terhadap Akreditasi dan Citra Lembaga	Lembaga dengan SDM kependidikan profesional cenderung meraih nilai akreditasi lebih tinggi dan mendapat kepercayaan publik yang lebih besar.	Data dokumen: Lembaga A (nilai A), Lembaga B (nilai B Unggul); Keduanya memiliki sistem SDM kependidikan digital.

Hasil penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional memegang peran strategis dalam meningkatkan produktivitas lembaga pendidikan Islam. Temuan ini tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga menunjukkan pola konsistensi antar lembaga yang berhasil melakukan transformasi manajemen SDM secara sistematis. Pembahasan ini dibagi ke dalam tiga tema utama, yang masing-masing diperdalam dengan bukti lapangan dan keterkaitannya dengan teori.

Sintesis Teoritis dan Implikasi Kebijakan

Penelitian ini mempertegas gagasan (Guskey 2002) bahwa pengembangan SDM memiliki efek sistemik terhadap seluruh ekosistem kelembagaan. Sementara itu, prinsip *itqan* dan *amanah* dalam manajemen Islam menjadi landasan etis yang melandasi kerja

profesional tenaga kependidikan, membedakannya dari sistem sekuler yang hanya berbasis target. Secara teoretis, studi ini menawarkan integrasi antara pendekatan *strategic human resource management* dan prinsip *Islamic educational leadership*. Secara praktis, implikasi dari hasil penelitian ini mencakup pentingnya membentuk unit khusus pengembangan SDM di bawah struktur lembaga pendidikan Islam, perlunya menyusun standar kompetensi tenaga kependidikan yang mencakup aspek teknis, etika, dan nilai-nilai Islami., pemerintah dan Kementerian Agama perlu mendesain program bimbingan teknis dan insentif berbasis kinerja bagi tenaga kependidikan secara nasional, tidak hanya guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya tenaga kependidikan profesional memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas produktivitas lembaga pendidikan Islam. Strategi manajemen yang meliputi perencanaan kebutuhan SDM berbasis beban kerja, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, serta penguatan nilai-nilai Islami dalam budaya kerja, terbukti mampu menciptakan sistem kelembagaan yang efisien, responsif, dan adaptif terhadap perubahan Profesionalisme tenaga kependidikan, yang dibentuk melalui kompetensi teknis, komitmen kerja, dan dukungan kelembagaan, memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi layanan administrasi, kualitas pengelolaan data, serta kepuasan warga sekolah. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, integrasi nilai-nilai seperti amanah, itqan, dan syura dalam praktik manajerial menjadi elemen pembeda yang memperkuat etika kerja dan identitas kelembagaan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan merupakan instrumen strategis yang menentukan daya saing, mutu kelembagaan, dan keberlanjutan institusi pendidikan Islam di tengah arus modernisasi dan digitalisasi global. Oleh karena itu, penguatan kapasitas dan manajemen tenaga kependidikan harus menjadi prioritas utama dalam reformasi sistem pendidikan Islam di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, Rusda, Ida Rindaningsih, and Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. 2024. "O f a H" 5: 726–42.
- Creswell, J. W. 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 4th Ed.* Thousand Oaks: SAGE.
- Dessler, Gary. 2020. *Fundamentals of Human Resource Management.* Pearson.
- Destriani. 2021. "Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Moderasi Beragama Menuju Society Era 5.0." *International Journal Of Educational Resources* 2 (06): 648–64.
- Destriani, Destriani, and Idi Warsah. 2022. "Teacher Strategy Deep Develop Intelligence Linguistics Student." *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam* 7 (2): 135. <https://doi.org/10.29240/belajea.v7i2.4725>.
- Destriani, Rahmat Yudhi Septian, Nurhayani, Idi Warsah, and Ruly Morganna. 2022. "Implementasi Kurikulum Tersembunyi Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SMA Negeri 1 Rejang Lebong." *Al-Ikhtibar: Jurnal Ilmu Pendidikan* 9 (1): 1–11.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.32505/ikhtibar.v9i1.632> Implementasi.
- Guskey, Thomas R. 2002. "Does It Make a Difference? Evaluating Professional Development." *Educational Leadership* 59 (6): 45–51.
- Hoy, W. K., and C. G. Miskel. 2013. *Educational Administration: M c Graw*. Hill International.
- Irawan, Dodi, Karolina Asri, Destriani, Ade Surya, and Ridwan Saleh. 2022. "Pengaruh Penggunaan Mind Mapping Dalam Pembelajaran Fiqih Terhadap Pemahaman Siswa." *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam* 2 (2): 219–28. <https://doi.org/10.19109/pairf.v1i4.3225>.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E. 2018. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasution. 2016. *Filsafat Ilmu: Hakikat Mencari Pengetahuan*.
- Nurdiana, Anne, and Miftahul Ulum. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Institusi Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi" 1: 296–312.
- Putri, Neni, Hamengkubuwono, Emmi Kholilah Harahap, and Destriani. 2024. "Strategies To Improve the Quality of Education." *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)* Vol. 6 (3): 776–84. <https://doi.org/10.30587/ivrj.v3i2.8404>.
- Putri, Neni, Murni Yanto, Muhammad Istan, and Destriani. 2024. "REVOLUSI TEKNOLOGI DALAM PENDIDIKAN ISLAM DI ZAMAN GLOBALISASI." *JURNAL TARBIYATUNA: Kajian Pendidikan Islam* 8.
- Raharjo, S. 2022. "Peran Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam* 29 (1): 45–56.
- Sallis, E. 2010. *Total Quality Management in Education*. Routledge.
- Stephen P. Robbins, and Mary A. Coulter. 2021. *Management*.
- Susanto, A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Tuna, Mehmet H. 2022. "The Professionalisation of Islamic Religious Education Teachers." *British Journal of Religious Education* 44 (2): 188–99. <https://doi.org/10.1080/01416200.2021.1999905>;CTYPE:STRING:JOURNAL.
- Z. Wildan. 2015. *MANAJEMEN PERKANTORAN PROFESIONAL*. Malang: Gunung Samudra.
- Zuhairini et al. 2007. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.