



Shodikun¹
 Slamet Untung²
 Zaenal Mustakim³

MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN ISLAM

Abstrak

Tujuan penulisan karya ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis konsep manajemen tenaga kependidikan islam. Dalam penelitian tinjauan pustaka tentang manajemen tenaga kependidikan Islam, langkah pertama adalah mengidentifikasi sumber-sumber teoritis yang relevan, termasuk buku, artikel jurnal, dan dokumen resmi. Sumber data mencakup literatur ilmiah, dokumen terkait manajemen, serta wawancara dengan ahli pendidikan Islam dan praktisi manajemen. Teknik pengumpulan data meliputi pencarian literatur online, studi dokumen, dan wawancara, sementara analisis data dapat dilakukan secara kualitatif atau deskriptif. Hasil karya ini yaitu pendidikan Islam membutuhkan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten akademis tetapi juga sebagai contoh perilaku mulia. Teori pendidikan menyoroti perlunya dukungan penuh dari tenaga kependidikan yang berkualitas dalam proses belajar. Dari segi manajemen, teori-teori seperti yang diusulkan oleh Terry dan Fayol menekankan perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan. Pendekatan manajemen komprehensif, dengan referensi pada teori POCCC Fayol dan POAC Terry, memberikan kerangka kerja untuk mengatasi problematika tenaga kependidikan Islam di Indonesia. Ini melibatkan perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Prinsip-prinsip Islam dalam manajemen tenaga kependidikan menekankan penempatan berbasis kompetensi dan pembinaan nilai, memperkuat karakter dan profesionalisme tenaga kependidikan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen tenaga kependidikan membentuk karakter sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kata Kunci: Islam, Manajemen, Tenaga Kependidikan Islam

Abstract

The purpose of writing this work is to describe and analyze the concept of management of Islamic education personnel. In literature review research on Islamic education personnel management, the first step is to identify relevant theoretical sources, including books, journal articles, and official documents. Data sources include scientific literature, documents related to management, as well as interviews with Islamic education experts and management practitioners. Data collection techniques include online literature searches, document studies, and interviews, while data analysis can be carried out qualitatively or descriptively. The result of this work is that Islamic education requires educators who are not only academically competent but also exemplify noble behavior. Educational theory highlights the need for full support from qualified educational staff in the learning process. From a management perspective, theories such as those proposed by Terry and Fayol emphasize planning, organizing, motivation, and control to achieve educational goals. A comprehensive management approach, with reference to Fayol's POCCC and Terry's POAC theories, provides a framework for overcoming the problems of Islamic education personnel in Indonesia. It involves planning, organizing, motivating, and controlling to improve the quality of Islamic education. Islamic principles in the management of educational personnel emphasize competency-based placement and value development, strengthening the character and professionalism of educational personnel. By applying these principles, educational staff management forms character in accordance with Islamic values.

^{1,2,3}UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
 email: shodikun@mhs.uingusdur.ac.id, slamet.untung@uingusdur.ac.id,
 zaenal.mustakim@uingusdur.ac.id

Keywords: Islam, Islamic Education Personnel, Management

PENDAHULUAN

Manajemen tenaga kependidikan Islam melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian sumber daya manusia yang terlibat dalam sistem pendidikan Islam (Akilah, 2018). Ini mencakup pemilihan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga pendidik yang tidak hanya berkualitas akademik tetapi juga memiliki integritas moral dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip Islam. Tujuan manajemen tenaga kependidikan Islam adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memfasilitasi transfer ilmu pengetahuan dan nilai-nilai agama, serta mempromosikan pengembangan pribadi dan profesionalisme dalam kalangan tenaga pendidik.

Salah satu permasalahan utama dalam manajemen tenaga kependidikan Islam adalah kesenjangan antara kebutuhan akan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi dan ketersediaan tenaga pendidik yang memenuhi standar tersebut. Terkadang, lembaga-lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan dalam merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga pendidik yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip Islam, kualifikasi akademik yang memadai, serta kompetensi pedagogis yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Selain itu, manajemen tenaga kependidikan Islam juga dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pengembangan profesional tenaga pendidik, sambil tetap memastikan bahwa kebutuhan kurikulum dan standar pendidikan yang lebih luas terpenuhi (Hermawan et al., 2020; Mashudi, 2019; Nugroho, 2019; Pribadi, 2016; Pulungan, 2015).

Pendidikan Islam menyoroti pentingnya perubahan perilaku menuju kebaikan melalui proses pengajaran yang melibatkan aspek formal, informal, dan non-formal (Fathoni, 2021). Tujuannya adalah agar individu dapat mengembangkan potensi spiritual, kepribadian, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Konsep manajemen dalam konteks pendidikan Islam, dipandang melalui lensa teori-teori oleh George R. Terry, Henry Fayol, F. Stoner, Luther M. Gullick, dan dikaitkan dengan konsep profesionalisme dalam Islam (Karlina & Rafeliya, 2023; Tahir et al., 2023; Terry, 2021; Ulyani & Zohriah, 2023; Zaenal Arifin & Kom, n.d.). Manajemen pendidikan Islam menekankan perlunya perencanaan, pengorganisasian, aktuasi (pemotivasi), dan pengendalian yang komprehensif untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pendekatan ini memerlukan dukungan sosial yang kuat dari guru, orang tua, masyarakat, serta pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Qomar, 2016).

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, penting untuk memahami peran tenaga kependidikan sebagai individu-individu yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan, mulai dari memimpin unit pendidikan hingga seluruh anggota masyarakat yang berkontribusi dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan perlu diposisikan secara tepat sesuai dengan kompetensinya, sambil menjaga profesionalisme dan komitmen terhadap ajaran Islam. Peningkatan kualitas pendidikan Islam memerlukan upaya dalam berbagai aspek manajemen, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan proses pemberhentian. Oleh karena itu, keselarasan antara prinsip-prinsip manajemen dan nilai-nilai Islam menjadi kunci dalam mengelola pendidikan Islam secara efektif (Bayu, 2020; Ekawati, 2018; Sulistyorini, 2009).

Beberapa karya semisal yaitu Nurhayati dan Rosadi, (2022) bahwa Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Pendidikan berpengaruh terhadap Manajemen Pendidikan Islam (Nurhayati & Rosadi, 2022). Faisal et al., (2021) bahwa Sistem Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan, SIMDIK, dan Manajemen Pendidikan Islam adalah aspek yang saling terkait dalam konteks pengelolaan pendidikan Islam (Faisal et al., 2021). Subronto et al., (2021) bahwa Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, dan Tenaga Kependidikan secara signifikan berpengaruh terhadap Manajemen Pendidikan Islam (Subronto et al., 2021). Tujuan penulisan

karya ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis konsep manajemen tenaga kependidikan Islam.

METODE

Dalam melakukan penelitian tinjauan pustaka tentang manajemen tenaga kependidikan Islam, langkah pertama adalah mengidentifikasi sumber-sumber teoritis yang relevan. Sumber-sumber utama dapat mencakup buku, artikel jurnal ilmiah, tesis, disertasi, serta dokumentasi resmi dari lembaga-lembaga terkait. Pencarian dapat dilakukan melalui basis data akademik seperti Google Scholar, JSTOR, atau PubMed, dengan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian.

Sumber data untuk penelitian ini mencakup literatur ilmiah dan dokumen resmi terkait manajemen tenaga kependidikan Islam, teori manajemen yang relevan, serta prinsip-prinsip Islam dalam manajemen. Selain itu, wawancara dengan para ahli pendidikan Islam dan praktisi manajemen pendidikan juga bisa menjadi sumber data yang berharga.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup pencarian literatur melalui database online, studi dokumen, serta wawancara dengan ahli pendidikan dan praktisi manajemen pendidikan. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui komunikasi daring, dengan pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan wawasan tentang praktik dan tantangan dalam manajemen tenaga kependidikan Islam.

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah menganalisis data yang telah dikumpulkan. Teknik analisis data untuk penelitian ini dapat meliputi analisis kualitatif dan/atau analisis deskriptif. Analisis kualitatif dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang muncul dari literatur dan wawancara, sementara analisis deskriptif dapat mencakup penyusunan rangkuman tentang praktik dan pandangan terkait manajemen tenaga kependidikan Islam dari berbagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendidikan merupakan salah satu usaha dalam membina, membentuk, mengarahkan, memberi pencerahan, serta melatih semua peserta didik secara formal, informal, dan non-formal (Sadikin & Wedra, 2021; Soetari, 2017; Triyono, 2019). Dalam Ketentuan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa pendidikan merupakan upaya sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan oleh dirinya sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara (Khunaifi & Matlani, 2019; Noor, 2018).

Omar Muhammad al-Toumi al-Syaibani mendefinisikan pendidikan Islam sebagai proses perubahan perilaku individu, baik dalam kehidupan pribadi, masyarakat, maupun lingkungan sekitarnya, melalui pengajaran sebagai kegiatan fundamental dan sebagai profesi di antara profesi-profesi fundamental dalam masyarakat (Aminuddin & Kamaliah, 2022; Nurhayati & Rosadi, 2022; Nurjali & Rosadi, 2021).

Pendidikan Islam, seperti yang dijelaskan sebelumnya, menekankan pentingnya perubahan perilaku dari buruk ke baik melalui proses pengajaran (Pratiwi, 2021). Perubahan perilaku ini tidak hanya mencakup keberagamaan individu, tetapi juga keberagamaan sosial. Keberagamaan ini harus tercermin secara jelas dalam kehidupan manusia. Dalam Islam, pendidikan memiliki tujuan yang mengacu pada salah satu falsafah hidup dalam Islam (Harisah, 2018; Nurrohmah & Syahid, 2020). Karena hubungan antara tujuan dan falsafah hidup sangatlah erat. Sudah jelas bahwa falsafah hidup kita sebagai manusia berakal dalam ajaran Islam adalah Al-Qur'an dan As-Sunnah. Keduanya mengajarkan bahwa semua kegiatan yang dilakukan oleh seorang muslim harus ditujukan sebagai pengabdian kepada Allah SWT semata (Budiharto et al., 2018). Pemahaman dan komitmen yang sama antara guru, orang tua, dan masyarakat serta pemangku kepentingan dalam pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan harus disederhanakan dalam pola pikir sistematis. Dukungan sosial adalah salah satu bentuk

kepedulian dari lingkungan sekitar dalam bentuk dukungan dalam meningkatkan kualitas dan kompleksitas pendidikan (Bayu, 2020).

Berdasarkan pandangan George R. Terry, manajemen diartikan sebagai proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditentukan sebelumnya melalui bantuan orang lain. Dari definisi tersebut, terdapat tiga aspek penting yang harus diperhatikan dalam praktik manajemen: Pertama, manajemen sebagai bidang keilmuan, yang menekankan perlunya dasar pengetahuan yang kuat. Kedua, manajemen sebagai bentuk seni, di mana seorang manajer harus memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam mengelola. Ketiga, manajemen sebagai sebuah profesi, yang menunjukkan bahwa seorang manajer profesional dapat mengelola dengan cara yang efektif dan efisien. Konsep manajemen tidak hanya terbatas pada lingkup lembaga atau organisasi, melainkan juga sangat relevan untuk diterapkan dalam kehidupan pribadi dan keluarga (Terry, 2021).

Menurut Henry Fayol, ada lima fungsi utama dalam manajemen, yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, Pemberian Perintah, Koordinasi, dan Pengendalian. Kelima fungsi ini sering disingkat menjadi POCCC (Karlina & Rafeliya, 2023; Ulyani & Zohriah, 2023). Fayol menekankan pentingnya perencanaan strategis, struktur organisasi yang efektif, komunikasi perintah yang jelas, sinkronisasi kegiatan, serta pengawasan dan penyesuaian terhadap rencana yang telah ditetapkan. George Terry mengidentifikasi empat fungsi kritis dalam manajemen yang terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Aktuasi (Pemotivasi), dan Pengendalian, yang biasa disingkat dengan POAC. Terry memberi perhatian khusus pada pentingnya menyusun rencana yang solid, menciptakan struktur organisasi yang mendukung, memotivasi anggota untuk mencapai tujuan, serta mengawasi dan menyesuaikan kegiatan untuk memastikan pencapaian tujuan (Setyawan & Supriyanto, 2020; Tahir et al., 2023; Terry, 2021; Zaenal Arifin & Kom, n.d.). F. Stoner menjabarkan empat fungsi dasar manajemen sebagai Perencanaan, Pengorganisasian, Pemimpin (Leading), dan Pengendalian, sering disebut sebagai POLC. Stoner menggariskan kebutuhan untuk merancang rencana strategis, menyusun struktur organisasi yang memadai, memimpin dan menginspirasi anggota tim, serta memantau dan mengatur operasi untuk memenuhi target yang telah ditentukan (Budi Harto et al., 2021; Khasanah, 2019; Komariyah et al., 2021). Konsep fungsi manajemen menurut Luther M Gullick meliputi delapan aspek: Perencanaan, Pengorganisasian, Perekrutan (Staffing), Pengarahan, Koordinasi, Pelaporan, Penganggaran, dan Pengendalian, umumnya disingkat menjadi POSDCORB. Gullick memperluas pemahaman manajemen dengan menambahkan pentingnya perekrutan staf yang kompeten, memberikan arahan yang jelas, mengkoordinasikan tugas, melaporkan kemajuan, mengelola anggaran secara efisien, serta mengawasi dan menyesuaikan kegiatan organisasi untuk mencapai efektivitas dan efisiensi maksimal (INDRIYANI, 2021).

Hal ini sesuai dengan ajaran dalam Surat At Tahrim (66:6) dalam Al-Qur'an (Terry, 2021).
 يَأَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا فُرُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِكُمْ نَارًا وَقُوْدُهَا النَّاسُ وَالْجِنَّا تُهُدَى عَلَيْهَا مَلِكَةٌ غَلَطٌ شَدَادٌ لَا يَعْصُمُونَ اللَّهُ مَا مَأْمُرُهُمْ وَيَغْلُطُونَ مَا يُؤْمِنُونَ

Selanjutnya menempatkan individu sesuai dengan kompetensi mereka adalah prinsip dasar profesionalisme dalam Islam, yang sangat menekankan pada pentingnya profesionalitas dalam bekerja. Praktik ini secara nyata telah diterapkan oleh Nabi Muhammad dan para sahabatnya, yang mana mereka selalu mengimplementasikan nilai-nilai terpuji ini dalam kepemimpinan mereka. Hal ini tergambar dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Imam al-Bukhārī:

فَإِذَا ضَيَّعْتُ الْأَمَانَةَ فَاتَّنَطِرْ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضْنَاعُهَا قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاتَّنَطِرْ السَّاعَةَ

Setiap individu, baik mereka yang memegang peranan sebagai pemimpin resmi, tidak resmi, ataupun non-formal, harus memiliki wawasan dan kemampuan yang memadai untuk menjalankan amanah yang diberikan kepada mereka. Hal ini penting agar tidak hanya kepentingan pribadi mereka yang terlindungi, tetapi juga orang-orang di sekeliling mereka dapat terhindar dari berbagai bentuk kerugian atau kehancuran. Oleh karena itu, setiap orang harus mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik. Sesuai dengan ajaran dalam Surah Al-Insyirah ayat 7-8 (Arsyam, 2020).

Dalam melaksanakan tugas manajemen atau pengelolaan, sangat penting untuk memilih atau menugaskan pekerjaan kepada individu yang tepat, sesuai dengan keahlian dan kemampuan

mereka. Keberhasilan seseorang dalam posisi manajerial seringkali ditentukan oleh kemampuan mereka dalam memilih dan menaruh kepercayaan pada orang lain dengan tepat. Jika tugas diberikan kepada orang yang tidak tepat, maka hal itu dapat menyebabkan kerusakan pada urusan tersebut. Sebagaimana disebutkan dalam sebuah hadis, "Ketika sebuah amanah diabaikan, maka persiapkanlah diri untuk kehancuran." Abu Hurairah bertanya, "Bagaimanakah sebuah amanah bisa dianggap diabaikan, ya Rasulullah?" Beliau menjawab, "Ketika suatu urusan diserahkan kepada orang yang tidak memiliki kualifikasi untuk itu, maka bersiaplah untuk kehancurannya" (Arsyam, 2020; Fathoni, 2024).

Yang menarik untuk dianalisis karena menunjukkan hubungan antara konsep amanah dan keahlian. Hadis tersebut mengungkapkan bahwa, "Ketika suatu tugas diberikan kepada orang yang tidak kompeten di bidangnya, maka haraplah kehancuran akan terjadi" yang merupakan elaborasi dari pernyataan sebelumnya bahwa, "Ketika amanah diabaikan, maka tunggulah kehancurannya." Ini secara implisit memberikan peringatan dari sudut pandang manajerial, bahwa amanah berarti penugasan suatu tanggung jawab kepada individu yang benar-benar profesional di bidangnya. Ini menegaskan pentingnya profesionalisme dalam manajemen (Bukhārī & Khan, 1997).

Hofstede (1980), dalam perspektif teori Pemrograman Mental yang digagas olehnya, membangun konstruksi program mental yang terdiri dari nilai dan budaya. Nilai didefinisikan sebagai kecenderungan luas untuk memilih keadaan tertentu dibanding yang lain, yang diukur dengan menggunakan keyakinan, sikap, dan kepribadian. Program mental dibagi menjadi tiga tingkatan: universal, kolektif, dan individual. Program mental universal adalah yang dimiliki oleh semua manusia, sepenuhnya melekat pada individu. Program mental kolektif dibagikan oleh sebagian manusia (Hofstede et al., 1990). Teori Hofstede mengimplikasikan bahwa budaya adalah sesuatu yang dapat dipelajari, dikembangkan, dan diwariskan. Budaya bukanlah sebuah gen yang secara otomatis diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya dalam lingkungan sosial, organisasi, atau kelompok. Dengan menggunakan pendekatan teori ini, memperkuat pendidikan Islam di sekolah dapat dicapai melalui penciptaan budaya sekolah yang kaya akan nilai-nilai dan ajaran Islam.

Menurut pandangan Paul & Oliver, pergeseran yang drastis ini terjadi karena penemuan baru dalam perkembangan otak bayi. Mereka mengungkapkan bahwa stimulasi visual dan auditif, khususnya suara ibu dan musik, berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan otak bayi. Musik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan otak (Oliver, 1996).

Qomar (2016) menguraikan bahwa manajemen pendidikan Islam memiliki tujuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan institusi pendidikan, termasuk pesantren dan universitas Islam. Manajemen tersebut bertujuan untuk menghadirkan penghargaan, kebermanfaatan, dan kemajuan berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits. Pendekatan yang digunakan bersifat inklusif, memungkinkan prinsip manajemen Islam diaplikasikan pada pendidikan non-Islam yang sejalan misinya, namun tetap eksklusif fokus pada lembaga pendidikan Islam. Strategi khusus dibedakan dari administrasi untuk mencapai efektivitas pengelolaan. Lingkup manajemen mencakup sumber belajar dan aspek terkait lainnya, menekankan pada tujuan pendidikan Islam sebagai arah utama. Efektivitas dan efisiensi menjadi prinsip penting, menargetkan pencapaian yang berhasil guna dan berdaya guna (Qomar, 2016).

Menurut pendapat Sulistiyorini (2009), tenaga kependidikan merujuk pada individu-individu yang terlibat dalam lembaga atau organisasi pendidikan, yang memiliki pemahaman tentang filsafat dan ilmu pendidikan, serta terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan (baik secara mikro maupun makro) atau dalam penyelenggaraan pendidikan (Sulistiyorini, 2009).

Berdasarkan penjelasan dari Suarga (2019), tenaga pendidikan tidak hanya terbatas pada kepala sekolah, pengawas pendidikan, staf administrasi, petugas perpustakaan, staf laboratorium, teknisi, dan pengurus kelompok belajar, serta petugas kebersihan, tetapi juga meluas ke seluruh anggota masyarakat yang berkontribusi secara aktif dalam pelaksanaan pendidikan dan telah ditunjuk secara khusus untuk peran tersebut. Lebih lanjut, tenaga pendidikan mencakup: 1) Pimpinan unit pendidikan yang diberi tanggung jawab untuk mengelola lembaga pendidikan. 2) Para pendidik yang terlibat langsung dalam proses pendidikan dan memiliki tugas tertentu. 3) Semua pihak yang berpartisipasi dalam

penyelenggaraan pendidikan, termasuk guru dan seluruh anggota tim pendukungnya (Bayu, 2020).

Salah satu fenomena menarik dalam konteks pengelolaan sumber daya adalah pentingnya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, pengendalian, perekutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, serta proses pemberhentian (Ekawati, 2018).

Di negara kita, manajemen tenaga kependidikan Islam menghadapi berbagai problematika yang cukup kompleks. Hal ini terutama berkaitan dengan kualitas dan distribusi tenaga pendidik (Mashudi, 2019; Pulungan, 2015), yang menjadi kunci utama dalam proses pendidikan. Kualitas tenaga kependidikan yang belum merata di berbagai daerah menjadi tantangan pertama. Di beberapa wilayah, terutama di daerah terpencil, masih banyak ditemukan tenaga pendidik yang belum memenuhi kualifikasi minimum sebagai pendidik (Hermawan et al., 2020; Rohman, 2016). Hal ini tidak hanya berpengaruh pada proses belajar mengajar, tetapi juga pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Selain itu, masalah pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi kendala. Birokrasi yang berbelit-belit dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif seringkali menghambat proses rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas (Heryani & Iskandar, 2023). Kondisi ini diperparah dengan kurangnya pengembangan profesional berkelanjutan untuk tenaga kependidikan, sehingga inovasi dan metode pengajaran terbaru sering terabaikan.

Pengarahan dan motivasi bagi tenaga kependidikan juga menjadi salah satu isu penting. Kurangnya motivasi kerja dan apresiasi terhadap profesi guru (Danil, 2017), khususnya di lembaga pendidikan Islam, sering kali menyebabkan penurunan kualitas pengajaran (Sholeh, 2023). Hal ini tidak terlepas dari sistem kompensasi dan insentif yang belum memadai, yang seharusnya mampu memberikan penghargaan yang layak bagi tenaga pendidik atas dedikasi dan kontribusinya.

Masalah lainnya adalah terkait dengan pengendalian dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan. Sistem evaluasi yang belum baik sering kali tidak mampu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara tepat (Suardipa & Primayana, 2023). Akibatnya, program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan belum tentu sesuai dengan kebutuhan atau mengatasi masalah yang sebenarnya dihadapi oleh tenaga pendidik (Nugroho, 2019; Pribadi, 2016).

Mengatasi problematika manajemen tenaga kependidikan Islam di Indonesia membutuhkan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Perlu adanya sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan Islam, dan masyarakat untuk menciptakan sistem pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif dan efisien. Ini mencakup perbaikan dalam sistem rekrutmen, pengembangan profesional berkelanjutan, pemberian kompensasi yang adil, serta sistem evaluasi dan pengendalian yang baik. Dengan demikian, diharapkan kualitas tenaga kependidikan Islam di Indonesia dapat terus ditingkatkan, guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan berkualitas.

Kita dapat melihat bahwa tantangan manajemen tenaga kependidikan Islam di Indonesia berkisar pada beberapa isu utama: kualitas dan distribusi tenaga pendidik, pengorganisasian dan pengelolaan sumber daya manusia, motivasi dan penghargaan bagi tenaga pendidik, serta pengendalian dan evaluasi kinerja. Solusi terhadap masalah ini memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, melibatkan sinergi antara pemerintah, lembaga pendidikan Islam, dan masyarakat. Mengenai problematika manajemen tenaga kependidikan Islam di Indonesia memerlukan pendekatan multi-disiplin yang mengintegrasikan berbagai teori pendidikan, manajemen, dan prinsip-prinsip Islam.

1. Integrasi Teori Pendidikan dan Manajemen dalam Konteks Pendidikan Islam

Pendidikan Islam tidak hanya mengutamakan transfer ilmu pengetahuan tapi juga penanaman nilai dan akhlak yang baik, sebagaimana didefinisikan oleh Omar Muhammad al-Toumi al-Syaibani. Dalam konteks ini, problematika kualitas dan distribusi tenaga pendidik menjadi sangat krusial karena tenaga pendidik tidak hanya bertindak sebagai pengajar tapi juga

sebagai model perubahan perilaku. Teori pendidikan yang disampaikan oleh Sadikin & Wedra, Soetari, dan Triyono menekankan pada proses belajar yang komprehensif, mencakup aspek formal, informal, dan non-formal, yang semua harus didukung oleh tenaga kependidikan yang kompeten.

Dari perspektif manajemen, teori yang dikemukakan oleh George R. Terry dan Henry Fayol menggarisbawahi pentingnya perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan Islam, ini berarti perlu adanya sistem manajemen tenaga kependidikan yang mampu merekrut, mengembangkan, dan memotivasi tenaga pendidik secara efektif, serta mengevaluasi dan mengendalikan kinerja mereka agar sesuai dengan standar pendidikan Islam.

2. Peran Manajemen dalam Mengatasi Problematika Kependidikan Islam

Dalam mengatasi problematika tenaga kependidikan Islam di Indonesia, pendekatan manajemen yang komprehensif, mengacu pada teori POCCC Fayol dan POAC Terry, dapat dijadikan sebagai kerangka kerja strategis. Pendekatan ini memadukan empat elemen kunci: perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian, yang secara bersamaan dapat membawa perubahan signifikan dalam meningkatkan kualitas tenaga kependidikan.

Perencanaan merupakan langkah awal dan krusial. Di sini, lembaga pendidikan Islam perlu menyusun rencana strategis yang komprehensif untuk mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi tenaga kependidikan. Hal ini termasuk pengembangan kurikulum yang tidak hanya integratif, menggabungkan nilai-nilai keislaman dengan keilmuan modern, tapi juga inklusif, memastikan akses pendidikan berkualitas bagi semua lapisan masyarakat. Rencana ini harus mencakup strategi jangka panjang untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan profesional tenaga kependidikan, dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pengajaran.

Pengorganisasian menjadi tahap selanjutnya, dimana lembaga pendidikan Islam perlu membangun struktur manajemen sumber daya manusia yang efisien. Struktur ini harus dirancang untuk memfasilitasi proses rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan profesional yang terfokus. Hal ini melibatkan penataan sistem internal yang memungkinkan aliran informasi yang efektif, koordinasi tugas, dan kolaborasi antar tenaga pendidik untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Dalam konteks motivasi (Aktuasi), pendekatan manajemen harus mencakup penerapan sistem insentif dan penghargaan yang efektif. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi tenaga kependidikan melalui pengakuan atas prestasi dan kontribusi mereka. Insentif tidak hanya berbentuk materi, seperti gaji yang layak dan bonus, tapi juga non-materi, seperti peluang pengembangan karier dan lingkungan kerja yang mendukung. Hal ini penting untuk menciptakan atmosfer yang positif dan mendorong tenaga pendidik untuk berinovasi dalam metode pengajaran.

Terakhir, pengendalian merupakan aspek penting dalam memastikan bahwa semua rencana dan inisiatif berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ini melibatkan penyusunan sistem evaluasi dan feedback yang komprehensif, yang memungkinkan penilaian objektif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Melalui sistem ini, lembaga dapat mengidentifikasi area yang membutuhkan pengembangan, serta merayakan keberhasilan dan pencapaian. Pengendalian yang efektif memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan.

Melalui implementasi pendekatan manajemen yang komprehensif ini, lembaga pendidikan Islam dapat secara efektif mengatasi problematika tenaga kependidikan, mengarah pada peningkatan kualitas pendidikan, dan pada akhirnya, mencapai tujuan pendidikan yang lebih luas untuk masyarakat.

3. Prinsip-Prinsip Islam dalam Manajemen Tenaga Kependidikan

Dalam konteks manajemen tenaga kependidikan, ajaran Islam memberikan panduan yang sangat berharga tentang bagaimana membangun dan mengelola tim pengajar dengan prinsip-prinsip yang tidak hanya efektif tapi juga etis. Berakar pada nilai-nilai yang diajarkan dalam surat At-Tahrim dan berbagai hadis Nabi Muhammad, prinsip-prinsip Islam menekankan pentingnya amanah (kepercayaan) dan profesionalisme dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan. Prinsip-prinsip ini menawarkan panduan tentang bagaimana lembaga

pendidikan Islam dapat mengelola sumber daya manusianya dengan cara yang mencerminkan nilai-nilai inti Islam.

Penempatan yang berbasis kompetensi merupakan salah satu prinsip utama dalam manajemen tenaga kependidikan menurut Islam. Ajaran Islam sangat menekankan pentingnya memilih individu yang tepat untuk pekerjaan yang tepat, berdasarkan kualifikasi, kemampuan, dan kompetensi mereka. Ini mencerminkan pemahaman bahwa setiap individu memiliki keahlian dan kemampuan unik yang, jika ditempatkan dengan benar, dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan kolektif. Dalam konteks pendidikan, ini berarti bahwa proses seleksi dan penempatan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan objektif, menilai kemampuan pedagogis, pengetahuan subjek, dan keterampilan mengajar kandidat. Pendekatan ini tidak hanya memastikan efektivitas dalam proses pembelajaran tetapi juga membuktikan komitmen lembaga terhadap prinsip keadilan dan profesionalisme yang diajarkan oleh Islam.

Selain itu, pembinaan akhlak dan nilai merupakan aspek krusial dalam manajemen tenaga kependidikan Islam. Islam tidak memisahkan antara pengembangan profesional dan personal, melainkan melihat keduanya sebagai bagian dari proses pendewasaan individu yang holistik. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk tidak hanya fokus pada pengembangan kemampuan pedagogis tenaga kependidikan tetapi juga pada integrasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari mereka. Ini mencakup pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk memperkuat karakter, integritas, dan kejujuran, serta keterampilan interpersonal yang baik, kesabaran, dan empati. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam aspek-aspek pengembangan profesional, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan belajar yang tidak hanya kondusif untuk penyerapan pengetahuan tetapi juga untuk pertumbuhan moral dan spiritual siswa serta tenaga kependidikan.

Melalui penerapan prinsip penempatan yang berbasis kompetensi dan pembinaan akhlak serta nilai, manajemen tenaga kependidikan dalam konteks Islam menjadi lebih dari sekedar pengelolaan sumber daya manusia. Ini menjadi proses pembentukan karakter dan profesionalisme yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, yang pada gilirannya dapat membantu menciptakan generasi pemimpin dan pendidik yang tidak hanya cakap dalam bidang mereka tetapi juga memiliki integritas dan komitmen terhadap kebaikan bersama.

SIMPULAN

Sebagai kesimpulan pada penyusunan karya ini yaitu pendidikan Islam mengintegrasikan transfer ilmu pengetahuan dengan penanaman nilai dan akhlak, menuntut tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik tetapi juga sebagai contoh perilaku mulia. Teori pendidikan menyarankan proses belajar yang meliputi aspek formal, informal, dan non-formal, memerlukan dukungan penuh dari tenaga kependidikan yang berkualitas. Dari sisi manajemen, teori-teori oleh George R. Terry dan Henry Fayol menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks pendidikan Islam, hal ini menciptakan kebutuhan akan sistem manajemen tenaga kependidikan yang efisien, yang tidak hanya fokus pada rekrutmen dan pengembangan tetapi juga pada motivasi dan evaluasi kinerja sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan Islam. Pendekatan manajemen yang komprehensif, mengacu pada teori POCCC Fayol dan POAC Terry, menawarkan kerangka kerja strategis untuk mengatasi problematika tenaga kependidikan Islam di Indonesia, dengan memfokuskan pada perencanaan, pengorganisasian, motivasi, dan pengendalian. Perencanaan strategis mencakup pengembangan kurikulum integratif dan inklusif, serta strategi untuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan profesional tenaga kependidikan. Pengorganisasian yang efisien melibatkan struktur manajemen sumber daya manusia yang memfasilitasi pelatihan berkelanjutan dan pengembangan profesional, sedangkan motivasi ditingkatkan melalui sistem insentif dan penghargaan untuk meningkatkan dedikasi tenaga kependidikan. Akhirnya, pengendalian yang efektif dengan sistem evaluasi dan feedback memastikan kinerja tenaga kependidikan sesuai tujuan, mendorong peningkatan berkelanjutan dalam kualitas pendidikan Islam. Prinsip-prinsip Islam dalam manajemen tenaga kependidikan menekankan penempatan berbasis kompetensi dan pembinaan akhlak serta nilai. Penempatan yang tepat berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mencerminkan nilai amanah dan

profesionalisme. Pembinaan akhlak dan nilai Islam memperkuat karakter dan integritas tenaga kependidikan, menciptakan lingkungan belajar yang holistik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, manajemen tenaga kependidikan tidak hanya mengelola sumber daya manusia, tetapi juga membentuk karakter dan profesionalisme sesuai dengan nilai-nilai Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(1), 518–534.
- Aminuddin, A., & Kamaliah, K. (2022). Perencanaan Pendidikan Agama Islam Kontemporer. Al-Aulia: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu Keislaman, 8(1), 56–64.
- Arsyam, M. (2020). Manajemen pendidikan islam.
- Bayu, B. S. (2020). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di paud it alhamdulillah yogyakarta. Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam, 1(1), 34–50.
- Budi Harto, S. E., Nugroho, R. J., Saragih, M. M. S., SE, M. M., Syadzili, M. F. R., Fachrurazi, H., & MM, S. A. (2021). DASAR Manajemen Bisnis. Cendikia Mulia Mandiri.
- Budiharto, B., Triyono, T., & Suparman, S. (2018). Literasi sekolah sebagai upaya penciptaan masyarakat pebelajar yang berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan. SEUNEUBOK LADA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Sosial, Budaya Dan Kependidikan, 5(2), 153–166.
- Bukhārī, M. I., & Khan, M. M. (1997). *Şahīh Al-Bukhārī: The Translation of the Meanings of Sahih Al-Bukhari : Arabic-English (Issue v. 5)*. Darussalam Pub. & Distr.
- Danil, D. (2017). Upaya profesionalisme guru dalam meningkatkan prestasi siswa di sekolah (Study Deskriptif Lapangan di Sekolah Madrasah Aliyah Cilawu Garut). Jurnal Pendidikan UNIGA, 3(1), 30–40.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management, 3(2), 118–139.
- Faisal, F., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Sistem Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Simdik Dalam Manajemen Pendidikan Islam. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(1), 77–85.
- Fathoni, T. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Agama Islam Orang Tua Terhadap Karakter Religius Peserta Didik. MENTARI: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 1(1).
- Fathoni, T. (2024). Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kepala Sekolah. Global Education Journal, 2(1), 63–71.
- Harisah, A. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam Prinsip dan Dasar Pengembangan*. Deepublish.
- Hermawan, I., Supiana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Kebijakan Pengembangan Guru di Era Society 5.0. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management, 2(2), 117–136.
- Heryani, A., & Iskandar, A. (2023). BIROKRASI INDONESIA. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. Administrative Science Quarterly, 286–316.
- INDRIYANI, A. (2021). Manajemen Penanganan Kasus Kekerasan Terhadap Anak di Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak (P2TP2A) Kabupaten Purworejo. Universitas Jenderal Soedirman.
- Karlina, K., & Rafeliya, T. (2023). Analisis Dampak Home Work Terhadap Kinerja Individu Dengan Efektivitas Tim. MANTRA (Jurnal Manajemen Strategis), 1(1), 1–8.
- Khasanah, U. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam manajemen pendidikan islam. Jakad Media Publishing.
- Khunaifi, A. Y., & Matlani, M. (2019). Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003. Jurnal Ilmiah Iqra', 13(2), 81–102.
- Komariyah, L., Amon, L., Wardhana, A., Priyandono, L., Poernomo, S. A., Januar, S., Satriawarman, T., Bustami, M. R., Pratama, P. A., & Sumantri, W. H. (2021). Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan Abad 21. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Mashudi, A. (2019). Kebijakan PPDB Sistem Zonasi SMA/SMK dalam mendorong Pemerataan Kualitas Sumberdaya Manusia di Jawa Timur. Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen

- Pendidikan Islam, 4(2), 186–206.
- Noor, T. (2018). rumusan tujuan pendidikan nasional pasal 3 undang-undang sistem pendidikan nasional No 20 Tahun 2003. Wahana Karya Ilmiah Pendidikan, 2(01).
- Nugroho, Y. A. B. (2019). Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Nurhayati, N., & Rosadi, K. I. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 451–464.
- Nurjali, N., & Rosadi, K. I. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Al-Qur'an Dan Hadits Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam: Manajemen, Guru, Lingkungan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 20–37.
- Nurrohmah, M. R., & Syahid, A. (2020). Tujuan Pendidikan Perspektif Al-Quran dan Pendidikan Barat. *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(2), 34–44.
- Oliver, P. (1996). The Management of Educational Change: A Case-study Approach. Arena.
- Pratiwi, I. (2021). Teori Behaviorisme Ivan Petrovich Pavlov Dan Implikasinya Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. IAIN Ponorogo.
- Pribadi, B. A. (2016). Desain dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi implementasi model ADDIE. Kencana.
- Pulungan, M. S. (2015). Kajian Evaluasi Tenaga Pendidikan dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pendidikan di Kutai Kartanegara Provinsi Kaltim. *Jurnal Bina Praja: Journal of Home Affairs Governance*, 7(1), 51–62.
- Qomar, M. (2016). Manajemen pendidikan islam.
- Rohman, M. (2016). Problematika Guru dan Dosen dalam Sistem Pendidikan di Indonesia. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 14(1), 49–71.
- Sadikin, A., & Wedra, A. (2021). Implementasi Kode Etik Guru di Lingkungan Sekolah Dasar Negeri 09 Sungai Cubadak Baso Kabupaten Agam. *Almufi Jurnal Pendidikan*, 1(3), 154–159.
- Setyawan, F. E. B., & Supriyanto, S. (2020). Manajemen rumah sakit. Zifatama Jawara.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Soetari, E. (2017). Pendidikan Karakter dengan Pendidikan Anak untuk Membina Akhlak Islami. *Jurnal Pendidikan UNIGA*, 8(1), 116–147.
- Suardipa, I. P., & Primayana, K. H. (2023). Peran desain evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. *Widyacarya: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 4(2), 88–100.
- Subronto, S., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan islam: sistem pendidikan, pengelolaan pendidikan, dan tenaga pendidikan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 24–34.
- Sulistyorini, M. P. I. K. (2009). Strategi dan Aplikasi. Yogyakarta: Teras.
- Tahir, R., Yendri, O., Iswahyudi, M. S., Waty, E., Yudhanegara, F., Sigamura, R. K., Akhmad, A., Haryadi, D., Hindarwati, E. N., & Elshifa, A. (2023). MANAJEMEN: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Terry, G. R. (2021). Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Triyono, U. (2019). Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan:(Formal, Non Formal, dan Informal). Deepublish.
- Ulyani, A. S., & Zohriah, A. (2023). Implementasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–22.
- Zaenal Arifin, S. T., & Kom, M. (n.d.). Pengantar Manajemen Proyek.