Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri,
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 12 Nomor 03, September 2026

Strategi Penyediaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Lembaga Pendidikan Islam

Jaelani Anton Pratama Putra[1], Fitria Rosmi[2], Rama Nursyinsyah[3], Iswan[4]
[1,2,3,4] Universitas Muhammadiyah Jakarta
[1]ahmadjaelani8081@gmail.com, [2] fitria.rosmi@umj.ac.id ,
[3]ramanursyinsyah@gmail.com, [4]iswanfipumj@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze strategies for the provision of educators and educational personnel in Islamic educational institutions. The study was conducted to address the numerous issues related to educators and educational personnel whose qualifications are inadequate or whose job responsibilities do not align with their competencies and skills. This research employed a qualitative approach using a library research method. The findings indicate that strategic management is essential in the provision of educators and educational personnel to improve the quality of Islamic educational institutions. Such strategic management includes structured and systematic processes of planning, recruitment, placement, and professional development of educators and educational personnel.

Keywords: strategy, educators, educational personnel, Islamic educational institutions

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi dalam penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan Islam. Hal ini dilakukan guna menjawab banyaknya permasalahan pendidik dan tenaga kependidikan lembaga pendidikan Islam yang kualifikasinya tidak memadai atau terjadinya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dalam proses penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan dibutuhkan manajemen strategis untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Di antaranya meliputi proses perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan pada pendidik dan tenaga kependidikan yang bersifat terstruktur dan sistematis.

Kata Kunci: strategi, pendidik, tenaga kependidikan, lembaga pendidikan Islam

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan instrumen utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sekaligus berkarakter. Dalam konteks pendidikan Islam, lembaga pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai wahana transfer

pengetahuan, tetapi juga sebagai sarana internalisasi nilai-nilai keislaman untuk membentuk peserta didik yang beriman, berilmu, dan berakhlak. Oleh karena itu, mutu lembaga pendidikan Islam menjadi aspek yang sangat penting dan dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan seluruh sumber daya pendidikan, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan (Basyit, 2018).

Secara etimologis, pendidik berasal dari kata didik yang berarti memelihara, membimbing, dan melatih seseorang agar memiliki pengetahuan, akhlak, serta budi pekerti yang baik. Dengan demikian, pendidik diartikan sebagai orang yang bertugas mendidik atau membimbing peserta didik (Ramli, 2015). Selain pendidik, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan. Oleh karena itu, tenaga kependidikan menjadi unsur strategis yang mendukung kelancaran dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen strategis yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Kualitas pembelajaran dan layanan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi, profesionalisme, serta kinerja sumber daya manusia yang dimiliki lembaga. Namun demikian, berbagai lembaga pendidikan Islam masih menghadapi permasalahan berupa keterbatasan kompetensi, belum optimalnya pengelolaan sumber daya manusia, serta lemahnya dukungan manajerial yang berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pendidikan (Oktapianingsi & Hadijaya, 2026). Di sisi lain, berbagai kendala seperti keterbatasan pendanaan, waktu, serta kesulitan dalam menyelaraskan kemampuan dan karakteristik pendidik juga menjadi tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan (Isnaeni & Hakim, 2024).

Secara konseptual, manajemen strategis penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan mencakup perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan

kompetensi, hingga evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Pengelolaan yang sistematis tersebut terbukti mampu mendukung peningkatan mutu lembaga pendidikan melalui penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta pengembangan kompetensi profesional dan spiritual secara berkesinambungan (Basyit, 2018). Selain itu, peningkatan mutu pendidikan Islam juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi, kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, serta kualitas lulusan (Noor & Islamiya, 2023).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan maupun strategi peningkatan mutu pendidikan Islam, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek-aspek tertentu, seperti rekrutmen, pengembangan kompetensi, kepemimpinan, atau peningkatan kinerja secara terpisah. Kajian yang mengintegrasikan seluruh proses penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan—mulai dari perencanaan kebutuhan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja—dalam perspektif manajemen strategis sebagai upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam masih relatif terbatas. Padahal, keberhasilan peningkatan mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu pendidik, tetapi juga oleh keterpaduan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan berupa penyusunan perspektif yang komprehensif mengenai manajemen strategis penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai satu kesatuan proses yang saling terintegrasi dalam mendukung peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam, sekaligus menjadi landasan konseptual bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi penyediaan sumber daya manusia yang lebih efektif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen strategis

dalam penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan pada lembaga pendidikan Islam serta mengkaji kontribusinya terhadap peningkatan mutu pendidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam sekaligus menjadi referensi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan dalam merancang strategi penyediaan sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (library research). Objek kajian berfokus pada manajemen strategis penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam formal dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Data penelitian berupa data sekunder yang diperoleh dari buku, artikel jurnal nasional dan internasional, serta dokumen relevan. Pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan teknik content analysis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan untuk menghasilkan sintesis konseptual mengenai strategi penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manajemen Strategis pada Penyediaan Pendidik

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategis pada penyediaan pendidik di lembaga pendidikan Islam dilaksanakan melalui tahapan yang saling berkaitan, yaitu perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi. Perencanaan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah, kualifikasi, serta distribusi tugas pendidik. Selanjutnya, rekrutmen dilaksanakan dengan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi dan nilai-nilai lembaga, sedangkan penempatan mengacu pada prinsip the right man on the right place. Pengembangan pendidik dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, studi lanjut, forum MGMP, serta pembinaan spiritual. Implementasi strategi tersebut didukung oleh kepemimpinan kepala madrasah, kebijakan pengembangan sumber daya

manusia, motivasi pendidik, dan dukungan para pemangku kepentingan. Namun demikian, masih ditemukan beberapa kendala, seperti keterbatasan anggaran, tingginya beban kerja, serta ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pendidik dengan mata pelajaran yang diampu.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa penyediaan pendidik di lembaga pendidikan Islam tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai bagian dari manajemen strategis yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Perencanaan yang didasarkan pada analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja menjadi landasan dalam menentukan kebutuhan pendidik secara rasional sehingga proses rekrutmen dan penempatan dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, pengembangan kompetensi yang mengombinasikan aspek profesional dan spiritual mencerminkan karakteristik khas lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas akademik, tetapi juga pembentukan nilai-nilai keislaman.

Di sisi lain, faktor pendukung berupa kepemimpinan yang efektif, kebijakan pengembangan sumber daya manusia, dan dukungan berbagai pemangku kepentingan menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen strategis memerlukan kolaborasi seluruh elemen lembaga. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, beban kerja yang tinggi, serta masih adanya ketidaksesuaian penempatan pendidik mengindikasikan bahwa implementasi strategi belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan menjadi bagian penting dalam memastikan setiap tahapan manajemen strategis mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan Islam secara efektif dan berkesinambungan.

Manajemen Strategis pada Penyediaan Tenaga Kependidikan

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategis pada penyediaan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan Islam dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi secara terpadu. Perencanaan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan,

dan analisis beban kerja sehingga lembaga dapat menentukan jumlah serta kualifikasi tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Rekrutmen difokuskan pada pemenuhan keterampilan teknis dan fungsional sesuai kebutuhan lembaga, sedangkan penempatan mengacu pada prinsip the right man on the right place. Pengembangan tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan teknis dan pembinaan spiritual sebagai upaya meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat budaya kerja Islami.

Implementasi manajemen strategis tersebut didukung oleh kekompakan antara pendidik dan tenaga kependidikan, ketersediaan sarana dan prasarana teknologi, serta komitmen pimpinan dalam memberdayakan sumber daya manusia. Namun demikian, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan anggaran, rendahnya kompetensi tenaga kependidikan honorer, kendala dalam pemanfaatan sistem informasi manajemen, serta belum optimalnya implementasi kebijakan di tingkat lembaga. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penyediaan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh sinergi antara aspek manajerial, teknis, dan dukungan kelembagaan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung mutu lembaga pendidikan Islam melalui penyelenggaraan layanan administrasi, manajerial, dan teknis. Oleh karena itu, pengelolaannya perlu dilakukan secara sistematis melalui siklus manajemen strategis yang meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi. Meskipun tahapan tersebut serupa dengan penyediaan pendidik, rekrutmen tenaga kependidikan lebih menitikberatkan pada penguasaan keterampilan teknis sesuai bidang kerja, seperti administrasi, pengelolaan keuangan, dan sistem informasi. Sementara itu, pengembangan kompetensi tidak hanya diarahkan pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pembinaan spiritual guna membentuk budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai Islam.

Keberhasilan implementasi manajemen strategis dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif, kerja sama antarsumber daya manusia,

serta dukungan infrastruktur teknologi yang memadai. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, rendahnya kompetensi digital sebagian tenaga kependidikan, dan belum optimalnya implementasi kebijakan menjadi tantangan yang perlu mendapat perhatian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kependidikan tidak cukup dilakukan melalui proses rekrutmen semata, tetapi juga memerlukan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, penguatan sistem pengawasan, serta dukungan kebijakan yang mampu menjawab kebutuhan lembaga pendidikan Islam secara berkesinambungan.

Kontribusi terhadap Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategis dalam penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Kontribusi tersebut tercermin dalam penguatan kompetensi profesional sumber daya manusia, terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pembentukan peserta didik yang unggul secara intelektual dan berakhlak mulia, serta meningkatnya daya saing lembaga. Seluruh kontribusi tersebut merupakan hasil dari penerapan manajemen strategis yang mencakup perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil kajian menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan Islam tidak hanya dipengaruhi oleh kualitas kurikulum maupun sarana prasarana, tetapi juga sangat ditentukan oleh efektivitas pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, manajemen strategis sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama dalam mendukung tercapainya mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kontribusi manajemen strategis pada penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan selaras dengan konsep trilogi mutu yang meliputi perencanaan mutu, pengawasan mutu, dan perbaikan mutu. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, ketiga aspek tersebut diwujudkan melalui perencanaan kebutuhan sumber daya

manusia, pelaksanaan rekrutmen dan penempatan yang sesuai, serta pengembangan kompetensi dan evaluasi secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan hasil dari proses manajemen yang dirancang secara sistematis, bukan terjadi secara spontan.

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang efektif juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi profesional dan terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Kompetensi yang terus dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pembinaan akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan pendidikan serta kinerja seluruh unsur lembaga. Pada saat yang sama, integrasi nilai-nilai Islam dalam proses pengelolaan sumber daya manusia memperkuat budaya organisasi dan mendukung pembentukan karakter peserta didik secara utuh.

Lebih lanjut, manajemen strategis pada penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu faktor yang menentukan daya saing lembaga pendidikan Islam. Lembaga yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara profesional akan lebih mudah meningkatkan kepercayaan masyarakat, menghasilkan lulusan yang berkualitas, serta mempertahankan keunggulan kompetitif di tengah persaingan antarlembaga pendidikan. Oleh karena itu, manajemen strategis penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai strategi utama dalam mewujudkan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Manajemen Strategis dalam Perencanaan, Rekrutmen, Penempatan, dan Pengembangan pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen strategis dalam penyediaan pendidik di lembaga pendidikan Islam diawali dengan tahap perencanaan yang berfungsi sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia secara tepat. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja sehingga lembaga dapat mengidentifikasi jumlah, kualifikasi, serta distribusi pendidik yang

diperlukan sesuai dengan visi dan misi lembaga (Muniroh & Muhyadi, 2017; Isnaeni & Hakim, 2024). Perencanaan yang sistematis tidak hanya mencegah terjadinya kekurangan atau kelebihan pendidik, tetapi juga memastikan bahwa penyediaan sumber daya manusia menjadi bagian dari strategi jangka panjang dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam.

Tahap selanjutnya adalah rekrutmen yang bertujuan memperoleh pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga. Proses rekrutmen yang efektif dilakukan melalui penetapan kualifikasi, kriteria seleksi, serta mekanisme yang transparan dan akuntabel agar menghasilkan pendidik yang kompeten secara profesional sekaligus memiliki kesesuaian dengan nilai-nilai dan budaya organisasi (Agia & Sudrajat, 2023; Muniroh & Muhyadi, 2017). Berbeda dengan lembaga pendidikan pada umumnya, rekrutmen di lembaga pendidikan Islam tidak hanya mempertimbangkan kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga kompetensi spiritual serta komitmen terhadap nilai-nilai keislaman sebagai bekal dalam membentuk karakter peserta didik.

Setelah proses rekrutmen, penempatan pendidik perlu dilaksanakan berdasarkan prinsip the right man on the right place, yaitu menempatkan pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki (Rahmi & Isnaya, 2017). Penempatan yang tepat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran, kepuasan kerja, dan kinerja pendidik, sedangkan ketidaksesuaian antara kompetensi dengan bidang tugas berpotensi menurunkan kualitas layanan pendidikan. Oleh karena itu, kepala lembaga memiliki peran penting dalam memastikan bahwa penempatan pendidik dilakukan secara objektif dan sesuai dengan kebutuhan riil lembaga.

Manajemen strategis penyediaan pendidik selanjutnya diperkuat melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, studi lanjut, forum MGMP, supervisi, serta pembinaan spiritual yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, dan kepribadian pendidik (Muniroh & Muhyadi, 2017; Oktapianingsi & Hadijaya, 2026). Karakteristik

tersebut menunjukkan bahwa pengembangan pendidik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas akademik, tetapi juga penguatan nilai-nilai spiritual sebagai bagian dari pembentukan budaya organisasi Islami. Dengan demikian, perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan merupakan satu kesatuan proses dalam manajemen strategis yang saling mendukung untuk menghasilkan pendidik yang profesional, berintegritas, dan mampu meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam secara berkelanjutan.

Sebagaimana halnya pendidik, manajemen strategis dalam penyediaan tenaga kependidikan juga diawali dengan perencanaan yang bertujuan memastikan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia sesuai jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga. Perencanaan dilakukan melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja sehingga lembaga mampu mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan tenaga kependidikan secara objektif (Muniroh & Muhyadi, 2017). Perencanaan yang sistematis memungkinkan lembaga memenuhi kebutuhan tenaga administrasi, perpustakaan, maupun tenaga teknis lainnya secara proporsional, sehingga penyelenggaraan layanan pendidikan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Tahap berikutnya adalah rekrutmen yang diarahkan untuk memperoleh tenaga kependidikan dengan kompetensi teknis dan administratif sesuai kebutuhan lembaga. Berbeda dengan rekrutmen pendidik yang lebih menekankan kompetensi pedagogik dan bidang keilmuan, rekrutmen tenaga kependidikan berfokus pada keterampilan fungsional, seperti administrasi, pengelolaan data, keuangan, perpustakaan, dan layanan teknis lainnya (Muniroh & Muhyadi, 2017). Meskipun demikian, dalam konteks lembaga pendidikan Islam, proses rekrutmen juga perlu mempertimbangkan kesesuaian calon tenaga kependidikan dengan visi, misi, dan nilai-nilai keislaman agar tercipta budaya organisasi yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Setelah proses rekrutmen, penempatan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan prinsip the

right man on the right place dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, serta kesesuaian kompetensi terhadap tugas yang akan dijalankan (Muniroh & Muhyadi, 2017; Rahmi & Isnaya, 2017). Penempatan yang tepat akan meningkatkan efektivitas pelayanan administrasi dan teknis, sedangkan ketidaksesuaian penempatan berpotensi menghambat kelancaran operasional lembaga. Oleh karena itu, kepala lembaga memiliki peran strategis dalam memastikan bahwa proses penempatan dilaksanakan secara objektif, transparan, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Manajemen strategis penyediaan tenaga kependidikan selanjutnya diperkuat melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Pengembangan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, bimbingan teknis, studi lanjut, supervisi, komunikasi internal, serta berbagai kegiatan pembinaan yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional dan kualitas pelayanan administrasi (Muniroh & Muhyadi, 2017; Oktapianingsi & Hadijaya, 2026). Upaya tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga memperkuat fungsi pelayanan yang mendukung proses pembelajaran secara menyeluruh. Dengan demikian, perencanaan, rekrutmen, penempatan, dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan rangkaian manajemen strategis yang saling terintegrasi dalam mewujudkan tata kelola lembaga pendidikan Islam yang efektif serta mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Noor & Islamiya, 2023).

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen strategis pada penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi yang terintegrasi dengan visi dan misi lembaga. Perencanaan dilakukan berdasarkan analisis kebutuhan dan kualifikasi, rekrutmen dilaksanakan secara transparan dengan mempertimbangkan kompetensi serta nilai-nilai lembaga, penempatan mengacu pada kesesuaian kompetensi dengan

tugas, sedangkan pengembangan diarahkan pada peningkatan profesionalisme, kompetensi teknis, dan pembinaan spiritual secara berkelanjutan. Keberhasilan implementasi manajemen strategis tersebut dipengaruhi oleh dukungan kepemimpinan, ketersediaan sumber daya, sarana dan prasarana teknologi, serta komitmen pimpinan dalam memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, rendahnya kompetensi sebagian tenaga kependidikan honorer, ketidaksesuaian antara perencanaan dan implementasi, kendala pemanfaatan sistem informasi manajemen, serta keterbatasan sarana dan prasarana masih menjadi tantangan yang perlu diatasi. Penerapan manajemen strategis yang efektif memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam melalui penguatan kompetensi profesional sumber daya manusia, terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, pembentukan peserta didik yang unggul secara intelektual dan berakhlak mulia, serta penguatan daya saing dan keunggulan kompetitif lembaga. Oleh karena itu, manajemen strategis pada penyediaan pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditempatkan sebagai prioritas dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam guna mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan mampu menjawab tantangan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Basyit, A. (2018). Implementasi manajemen mutu pendidikan Islam. Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam, 17(1), 187–210. https://doi.org/10.15408/kordinat.v17i1.8102

Isnaeni, N. N., & Hakim, L. (2024). Analisis implementasi manajemen mutu dalam pendidikan Islam: Studi kasus di Sekolah SMP Islamic Centre Kota Tangerang. Journal of Education and Islamic Studies, 1(1), 33–40. https://doi.org/10.62083/t5z62c56

Julianti, F., et. al.. (2024). Analisis manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi. Jurnal Naratas (NAF). https://edujavare.com/index.php/naf/article/download/464/382/2133

Muniroh, J., & Muhyadi, M. (2017). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 5(2), 161–173.

https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.8050

Noor, T. R., & Islamiya, I. (2023). Analisis faktor manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 10(2), 124–138. https://doi.org/10.47077/edusiana.v10i2.437

Oktapianingsi, R., & Hadijaya, Y. (2026). Strategi meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Mutiara Aulia. Continuous Education: Journal of Science and Research, 7(1), 466–479. https://doi.org/10.51178/ce.v7i1.3474

Ramli, M. (2015). Hakikat pendidik dan peserta didik. Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam, 5(1), 63–70. https://doi.org/10.18592/jtipai.v5i1.1825

Zahro. (2020). Manajemen pendayagunaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di MTs Salafiyah Kota Cirebon. Oasis: Jurnal Ilmiah Kajian Islam. https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/oasis/article/view/5197

Zen, W. L. (2018). Manajemen peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman, 1(1). https://doi.org/10.46576/almufida.v1i1.108