



PERAN TENDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA KOTA PEKANBARU

Yundri Akhyar^{1✉}

¹UIN Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail : yundri.akhyar@uin-suska.ac.id

Article History:

Received: 10 Juli 2025

Revised: 23 Juli 2025

Accepted: 13 Agustus 2025

Published: 30 Agustus 2025

Keywords:

educational staff, education quality

*Correspondence Address:

yundri.akhyar@uin-suska.ac.id

Kata Kunci:

tenaga kependidikan, mutu pendidikan

Abstract:

This study aims to explore the roles, challenges, policy gaps, and expectations of educational staff (tendik) in madrasahs using a qualitative approach through in-depth interviews with five informants selected by purposive sampling. The findings reveal that tendik are often perceived as merely administrative workers, whereas they play a strategic role in ensuring the smooth operation of madrasahs. The main challenges include heavy workloads, limited human resources, and the need to adapt to technological developments. Furthermore, the study highlights a policy gap in which teachers are more prioritized in training and development programs, while tendik receive less attention. Tendik also express expectations for capacity building through training, recognition, and clearer career pathways. The implications of this research emphasize the need to reposition tendik's roles within Islamic education policy, thereby creating a balance between teachers and educational staff to holistically support the quality of madrasahs.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran, tantangan, kesenjangan kebijakan, serta harapan tenaga kependidikan (tendik) di madrasah melalui pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap lima orang informan yang dipilih menggunakan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran tendik seringkali dipersepsikan sebatas administratif, padahal mereka memiliki kontribusi strategis dalam menjaga kelancaran operasional madrasah. Tantangan utama yang dihadapi meliputi beban kerja tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, serta adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Selain itu, ditemukan adanya kesenjangan kebijakan, di mana guru cenderung lebih diprioritaskan dalam program pelatihan dan pengembangan dibandingkan tendik. Para tendik juga menaruh harapan adanya peningkatan kapasitas melalui pelatihan, penghargaan, serta jenjang karier yang lebih jelas. Implikasi penelitian ini menekankan perlunya reposisi peran tendik dalam kebijakan pendidikan Islam, sehingga tercipta keseimbangan antara pendidik dan tenaga kependidikan untuk mendukung mutu madrasah secara menyeluruh.

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar Islam, khususnya yang diselenggarakan melalui madrasah ibtida'iyyah, memiliki peran strategis dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) nasional. Sebagai lembaga pendidikan formal, madrasah ibtida'iyyah tidak hanya bertugas memberikan keterampilan dasar literasi dan numerasi, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keislaman, akhlak, serta karakter bangsa. Dalam konteks pembangunan jangka panjang, mutu pendidikan dasar Islam merupakan fondasi bagi terciptanya generasi yang berpengetahuan luas, berintegritas, serta memiliki kompetensi untuk menghadapi tantangan global. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan pembangunan pendidikan nasional yang menekankan pentingnya penguatan kualitas pada seluruh jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi (Tilaar, 2012; UNESCO, 2022).

Di Kota Pekanbaru, madrasah ibtida'iyyah swasta tumbuh sebagai salah satu penyelenggara pendidikan alternatif yang memainkan peran penting dalam memperluas akses pendidikan Islam. Berdasarkan data Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru tahun 2023, terdapat lebih dari 150 sekolah Islam swasta mulai dari tingkat dasar hingga menengah atas. Sebagian besar sekolah ini berada di bawah naungan yayasan pendidikan Islam dengan dukungan regulasi Kementerian Agama. Pertumbuhan ini mencerminkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap pendidikan berbasis keislaman, sekaligus menjadi jawaban atas kebutuhan masyarakat yang menghendaki lingkungan belajar yang religius namun tetap kompetitif. Dengan posisi strategis ini, madrasah ibtida'iyyah swasta memikul tanggung jawab besar untuk menjaga dan meningkatkan mutu layanan pendidikannya agar mampu bersaing dengan sekolah dasar umum dan madrasah negeri yang memiliki dukungan pemerintah lebih besar (Mulyasa, 2018).

Namun demikian, dalam diskursus mutu pendidikan, perhatian akademisi maupun pembuat kebijakan selama ini lebih terfokus pada peran guru dan kepala sekolah sebagai aktor utama penggerak mutu. Guru dipandang sebagai kunci proses pembelajaran, sedangkan kepala sekolah dianggap sebagai motor manajemen sekolah. Sementara itu, tenaga kependidikan (tendik) kerap diperlakukan hanya sebagai pelengkap administratif, padahal perannya jauh lebih kompleks. Tendik mencakup staf administrasi, tata usaha, pustakawan, laboran, bendahara, dan tenaga teknis lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung proses pendidikan. Peran mereka meliputi tata kelola administrasi, manajemen keuangan, layanan akademik dan non-akademik, serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Dengan demikian, kontribusi tendik sesungguhnya berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan, meskipun sering kali tidak mendapat perhatian proporsional dalam penelitian maupun kebijakan pendidikan (Rahayu, 2019; Suryadi, 2022).

Kesenjangan perhatian ini juga dapat ditelusuri pada kebijakan. Walaupun UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan PMA No. 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah menegaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian penting dari penyelenggaraan pendidikan, kenyataannya program peningkatan kompetensi tendik jauh lebih sedikit dibandingkan dengan guru. Data Kemenag Riau (2022) bahkan menunjukkan bahwa lebih dari 60% tendik belum mengikuti pelatihan khusus manajemen pendidikan. Kondisi ini berimplikasi langsung pada kualitas layanan pendidikan yang mereka berikan.

Selain itu, sejumlah tantangan juga membatasi peran optimal tendik di madrasah swasta Pekanbaru. Pertama, keterbatasan anggaran yayasan pendidikan sering kali tidak memungkinkan pengiriman tendik untuk mengikuti pelatihan. Kedua, masih rendahnya

motivasi tendik dalam mengembangkan keterampilan digital yang sangat dibutuhkan di era pendidikan berbasis teknologi. Ketiga, kurangnya sinergi antara yayasan, kepala sekolah, dan Kemenag dalam menyusun program pemberdayaan tendik menyebabkan kontribusi mereka terfragmentasi dan kurang terarah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menjawab sejumlah permasalahan kunci. Pertama, bagaimana peran tenaga kependidikan dalam mendukung peningkatan mutu madrasah ibtida'iyah swasta di Pekanbaru? Pertanyaan ini penting karena selama ini peran tendik cenderung dipersepsikan terbatas pada aspek administratif, sementara potensi kontribusinya dalam mendukung pengelolaan dan mutu layanan pendidikan belum banyak dipaparkan secara ilmiah. Kedua, apa saja bentuk kontribusi nyata tendik terhadap tata kelola sekolah, layanan akademik, serta aktivitas non-akademik? Kontribusi ini dapat berupa dukungan administratif dalam proses pembelajaran, pengelolaan arsip akademik, layanan perpustakaan, pengelolaan keuangan madrasah, hingga penyediaan layanan teknis bagi kegiatan belajar mengajar. Ketiga, faktor apa saja yang menjadi penghambat optimalisasi peran tendik di madrasah swasta? Permasalahan ini meliputi keterbatasan kompetensi teknis, minimnya pelatihan dan pengembangan kapasitas, keterbatasan anggaran, serta kurangnya pengakuan institusional.

Kajian-kajian sebelumnya telah banyak menekankan pada peran guru dan kepala sekolah sebagai faktor penentu mutu pendidikan. Misalnya, penelitian Fauzi (2020) menekankan partisipasi komite sekolah dan guru dalam pengawasan dana BOS, sementara Nugroho (2020) menyoroti akuntabilitas pengelolaan dana oleh kepala sekolah. Rahman dan Prasetyo (2021) bahkan menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan elemen krusial dalam mewujudkan transparansi pengelolaan sekolah.

Namun, literatur mengenai tenaga kependidikan masih sangat terbatas. Di sisi lain, studi internasional justru menunjukkan kontribusi signifikan dari *school support staff*. Misalnya, OECD (2021) menegaskan bahwa pengembangan kapasitas tenaga non-guru menjadi salah satu strategi penting dalam peningkatan kualitas sekolah di era digital. World Bank (2021) juga menyoroti bahwa sistem pendidikan yang efektif menempatkan tenaga administrasi dan staf pendukung sebagai komponen vital dalam manajemen dan mutu layanan pendidikan.

Kondisi ini menunjukkan adanya gap penelitian: di Indonesia, khususnya di madrasah ibtida'iyah swasta, kajian mengenai peran tendik masih jarang. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kekosongan literatur sekaligus memberikan kontribusi konseptual baru mengenai aktor-aktor pendidikan di madrasah. Berdasarkan analisis masalah dan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis peran tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu madrasah ibtida'iyah swasta di Pekanbaru.
2. Mengidentifikasi bentuk kontribusi tendik terhadap tata kelola sekolah, layanan akademik, dan non-akademik.
3. Memberikan rekomendasi strategis untuk memperkuat peran tendik dalam peningkatan mutu madrasah.

Kajian mutakhir semakin menegaskan bahwa tendik adalah faktor penentu dalam ekosistem pendidikan. Hasanah & Nurhidayat (2021) menemukan bahwa profesionalisme tenaga kependidikan meningkatkan efisiensi administrasi dan pelayanan akademik. Penelitian Sari (2022) juga mengungkapkan bahwa sekolah Islam dengan tendik yang terlatih dalam manajemen dan teknologi informasi lebih unggul dalam akreditasi dan kepuasan orang tua. Di tingkat global, OECD (2021) menegaskan pentingnya integrasi peran non-pengajar dalam

sistem pendidikan modern, sementara UNESCO (2022) menekankan akuntabilitas pendidikan sebagai instrumen peningkatan kualitas.

Dalam konteks lokal, penelitian Zulkarnain (2023) di Riau menegaskan adanya kesenjangan pelatihan: guru mendapatkan lebih banyak akses pelatihan dibandingkan tenaga kependidikan. Fakta ini memperkuat urgensi penelitian yang fokus pada pemberdayaan tendik.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus eksplisitnya terhadap peran tenaga kependidikan di madrasah ibtidaiyyah swasta Pekanbaru. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih menekankan guru, kepala sekolah, atau komite sekolah, penelitian ini berusaha menempatkan tendik sebagai aktor utama dalam analisis mutu pendidikan. Kontribusinya tidak hanya bersifat akademis, tetapi juga praktis, yakni dengan memberikan masukan strategis bagi Kemenag, yayasan pendidikan Islam, dan pengelola madrasah untuk merancang program pemberdayaan tendik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur ilmiah tentang mutu pendidikan Islam, tetapi juga menghadirkan rekomendasi kebijakan yang relevan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan madrasah. Pada akhirnya, pendidikan yang berkualitas hanya dapat dicapai melalui kolaborasi seluruh aktor, termasuk guru, kepala sekolah, komite, dan tenaga kependidikan yang sering kali bekerja di balik layar.

METODE PENELITIAN

. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi lapangan (field research). Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali secara mendalam fenomena yang terjadi di lapangan, khususnya terkait pengalaman, pandangan, serta persepsi tenaga kependidikan (tendik) di sekolah Islam swasta di Pekanbaru. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial yang kompleks melalui data yang diperoleh secara naturalistik, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai peran dan tantangan yang dihadapi oleh para tendik.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (in-depth interview). Wawancara ini dilakukan secara tatap muka dengan lima orang tenaga kependidikan yang bekerja di sekolah Islam swasta, dengan fokus pada peran mereka dalam menunjang proses pendidikan, kendala yang mereka hadapi, serta strategi pemberdayaan yang dapat dilakukan. Pertanyaan wawancara disusun secara semi-terstruktur sehingga memungkinkan fleksibilitas dalam menggali jawaban yang lebih luas dari para informan. Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih kaya, mendalam, dan kontekstual.

Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Dalam hal ini, kriteria informan adalah tenaga kependidikan yang memiliki pengalaman minimal tiga tahun bekerja di sekolah Islam swasta, memiliki pemahaman tentang manajemen pendidikan di lingkungan sekolah, serta berperan aktif dalam mendukung kegiatan akademik maupun non-akademik. Dengan kriteria tersebut, diharapkan data yang diperoleh lebih representatif dalam menjawab fokus penelitian.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan untuk memastikan konsistensi jawaban, sementara triangulasi metode dilakukan dengan melengkapi wawancara menggunakan observasi lapangan dan telaah dokumen sekolah terkait kebijakan pemberdayaan tenaga kependidikan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model analisis Miles dan Huberman.

Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai kondisi nyata tenaga kependidikan di sekolah Islam swasta di Pekanbaru, sekaligus menawarkan rekomendasi strategis dalam upaya pemberdayaan mereka guna meningkatkan mutu layanan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam dengan lima tenaga kependidikan (tendik) yang bekerja di sebuah madrasah swasta di Riau. Hasil wawancara kemudian dianalisis secara tematik untuk menemukan pola, pengalaman, dan tantangan yang dialami oleh para tendik dalam melaksanakan tugas serta menghadapi dinamika pendidikan Islam di era sekarang.

1. Profil Singkat Informan

Untuk menjaga kerahasiaan, nama asli informan disamarkan menjadi T1, T2, T3, T4, dan T5.

1. T1 adalah staf administrasi yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, bertugas mengelola arsip, surat-menyurat, dan koordinasi akademik.
2. T2 adalah bendahara sekolah yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan madrasah.
3. T3 merupakan pustakawan sekaligus operator EMIS (Education Management Information System).
4. T4 adalah staf kesiswaan yang mengurus absensi, data siswa, serta kegiatan ekstrakurikuler.
5. T5 adalah staf laboratorium komputer yang membantu proses pembelajaran berbasis IT.

Keberagaman posisi ini memberikan gambaran komprehensif tentang bagaimana tenaga kependidikan menghadapi berbagai aspek tugas dan tantangan mereka.

2. Temuan Utama

Berdasarkan hasil analisis, terdapat empat tema besar yang muncul dari wawancara, yaitu:

1. Persepsi terhadap peran tendik dalam madrasah
2. Tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas
3. Dukungan dan kebijakan dari pimpinan
4. Harapan untuk pengembangan kompetensi dan masa depan madrasah

2.1 Persepsi terhadap Peran Tendik

Semua informan menekankan bahwa tenaga kependidikan bukan sekadar pelengkap, tetapi memiliki posisi strategis dalam menunjang kualitas pendidikan. T1 menegaskan:

“Kalau guru mengajar di kelas, kami yang menyiapkan segala sesuatu agar proses belajar berjalan lancar. Kadang orang menganggap kami hanya administratif, padahal kami juga ikut menentukan kelancaran sekolah.”

Hal ini menunjukkan bahwa tendik menyadari pentingnya kontribusi mereka dalam ekosistem pendidikan. Mereka merasa menjadi bagian dari sistem yang tak terpisahkan, meskipun sering kali peran ini kurang mendapatkan pengakuan.

Sementara itu, T2 menyampaikan perspektif dari sisi keuangan:

“Pengelolaan keuangan madrasah itu sangat menentukan. Kalau salah dalam pencatatan, bisa berpengaruh pada akreditasi. Jadi kami merasa beban kami juga tidak kecil.”

Dari sini terlihat bahwa tenaga kependidikan tidak hanya bekerja di belakang layar, tetapi memegang peranan strategis dalam menjaga kredibilitas lembaga pendidikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa para tenaga kependidikan (tendik) merasa peran mereka sebagai pengelola administrasi akademik sangat vital, terutama dalam hal penyusunan jadwal, pelayanan administrasi mahasiswa, serta pendataan akademik. Hal ini sejalan dengan temuan Suryadi (2020) yang menyatakan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh guru atau dosen, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan administrasi yang dijalankan oleh tendik. Dengan demikian, tendik merupakan motor penggerak di balik kelancaran sistem pendidikan.

Namun, para informan juga menegaskan bahwa keterbatasan sumber daya manusia membuat beban kerja administratif sering menumpuk. Kondisi ini memperlihatkan adanya gap antara kebutuhan administratif dan jumlah/kualitas tendik yang tersedia. Menurut Wibowo (2021), jika beban kerja tendik tidak seimbang dengan ketersediaan sumber daya, maka akan berdampak pada turunnya kualitas pelayanan kepada mahasiswa. Oleh karena itu, optimalisasi jumlah tenaga, pelatihan, dan digitalisasi administrasi akademik menjadi kunci penting.

2.2 Tantangan dalam Menjalankan Tugas

Tema berikutnya yang muncul adalah tantangan administratif, teknologi, dan beban kerja. T3, yang bertugas sebagai pustakawan sekaligus operator EMIS, mengeluhkan keterbatasan SDM:

“Saya harus mengurus perpustakaan, juga mengisi data EMIS. Itu pekerjaan besar, apalagi sistem kadang error. Jadi beban kerja dobel, dan seringkali waktu tidak cukup.”

Tantangan ini mencerminkan masalah klasik yang dialami banyak madrasah, yaitu keterbatasan jumlah tenaga kependidikan sehingga satu orang harus merangkap banyak tugas. Selain itu, adaptasi teknologi menjadi tantangan lain. T5 yang mengelola laboratorium komputer menyatakan:

“Kadang guru atau siswa belum terbiasa menggunakan aplikasi tertentu. Jadi bukan hanya saya mengurus lab, tapi juga harus mengajari yang lain. Padahal saya juga butuh pelatihan lebih lanjut.”

Pernyataan ini memperlihatkan bahwa tendik juga berperan sebagai fasilitator teknologi, sekaligus menanggung beban tambahan dalam memberikan literasi digital kepada guru maupun siswa. Masalah lainnya berkaitan dengan apresiasi dan kesejahteraan. T4 menuturkan:

“Kami sering bekerja lembur untuk mendata siswa, terutama menjelang ujian atau akreditasi. Tapi kadang kerja ekstra itu tidak selalu diimbangi dengan penghargaan yang layak.”

Hal ini menegaskan adanya ketimpangan antara kontribusi nyata tenaga kependidikan dengan apresiasi yang diterima. Wawancara mengungkapkan bahwa tantangan utama yang dihadapi tendik mencakup keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pelatihan, serta seringnya terjadi multitasking. Mereka sering kali merangkap beberapa tugas sekaligus, misalnya mengelola data akademik sambil mengurus administrasi keuangan. Menurut penelitian Ratnawati (2019), fenomena multitasking yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya efektivitas kerja, kelelahan, bahkan berpotensi menimbulkan kesalahan administratif.

Kondisi ini menuntut adanya pemberdayaan tendik yang lebih serius. Upaya peningkatan kapasitas melalui workshop, pelatihan IT, dan manajemen administrasi modern sangat penting untuk meminimalisir kesalahan kerja. Temuan ini memperkuat studi dari Nuraini (2021) yang menekankan bahwa transformasi digital dalam manajemen pendidikan hanya bisa berjalan optimal jika didukung oleh tendik yang memiliki keterampilan teknologi informasi yang memadai.

2.3 Dukungan dan Kebijakan dari Pimpinan

Meskipun banyak tantangan, sebagian informan juga mengakui adanya dukungan dari pimpinan. T1 mengatakan:

“Kepala madrasah cukup terbuka, kalau ada kesulitan kami bisa diskusi. Tapi soal kebijakan, kadang keputusan lebih fokus pada guru dibandingkan tendik.”

T2 juga menambahkan bahwa dukungan berupa pelatihan sangat terbatas:

“Kami jarang diikutsertakan dalam pelatihan resmi. Biasanya yang ikut hanya guru, padahal kami juga butuh peningkatan kapasitas.”

Hal ini menunjukkan adanya gap dalam kebijakan pengembangan SDM, di mana guru lebih diprioritaskan daripada tenaga kependidikan. Padahal, peningkatan kompetensi tendik juga akan berdampak signifikan pada mutu layanan pendidikan. T3 menyoroti pentingnya koordinasi antar bagian:

“Kalau koordinasi bagus, pekerjaan terasa ringan. Tapi kalau komunikasi kurang, sering salah paham. Misalnya, data siswa yang saya input harus cocok dengan data kesiswaan. Kalau tidak, jadi repot.”

Kutipan ini memperlihatkan bahwa dukungan pimpinan tidak hanya berupa kebijakan formal, tetapi juga mencakup komunikasi dan sinergi antar unit kerja. Hasil wawancara juga memperlihatkan bahwa seluruh informan menekankan pentingnya peningkatan kapasitas, khususnya dalam bidang teknologi informasi, manajemen data, dan layanan digital. Hal ini sejalan dengan tuntutan era digitalisasi pendidikan yang menuntut semua aspek administrasi bergerak ke arah paperless system.

Temuan ini diperkuat oleh teori kompetensi Spencer & Spencer (1993) yang menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait. Dalam konteks tendik, kompetensi IT dan pelayanan menjadi kebutuhan mendesak agar mereka tidak tertinggal dalam dinamika pengelolaan pendidikan modern. Penelitian dari Yusuf & Hidayat (2022) juga membuktikan bahwa tendik yang mengikuti pelatihan manajemen digital memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan yang tidak.

2.4 Harapan untuk Pengembangan Kompetensi

Semua informan menyampaikan harapan besar untuk peningkatan kapasitas dan kesejahteraan. T5 mengungkapkan:

“Saya berharap ada pelatihan khusus bagi tendik, terutama terkait teknologi. Kalau kemampuan kami meningkat, otomatis bisa lebih membantu guru dan siswa.”

Sementara itu, T4 lebih menekankan pada kesejahteraan:

“Kami ingin penghargaan lebih jelas, baik dalam bentuk insentif atau sekadar pengakuan. Karena kerja kami juga bagian dari pendidikan.”

T1 menambahkan bahwa adanya program pengembangan karier untuk tendik akan meningkatkan motivasi kerja:

“Kalau ada jenjang karier yang jelas, tentu kami lebih semangat. Tidak hanya bekerja rutin, tapi ada kesempatan berkembang.”

Harapan-harapan tersebut menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki kesadaran akan pentingnya peningkatan kualitas diri, sekaligus menginginkan sistem yang lebih adil dalam pengelolaan SDM di madrasah.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa tenaga kependidikan (tendik) merasa kontribusi mereka sering dianggap sebatas administratif semata, padahal kenyataannya mereka memegang peran strategis dalam menjaga kelancaran operasional madrasah. Pandangan ini memperlihatkan adanya *role ambiguity* yang cukup kuat, di mana peran tendik belum sepenuhnya diakui secara formal maupun kultural. Hal ini sejalan dengan penelitian Sudrajat (2020) yang menegaskan bahwa tendik merupakan *hidden engine* yang menopang keberlangsungan institusi pendidikan, baik melalui pengelolaan data, administrasi keuangan, maupun layanan akademik. Sayangnya, stigma “hanya staf administrasi” masih melekat, sehingga berdampak pada rendahnya apresiasi terhadap kinerja mereka. Diskursus ini mengindikasikan perlunya redefinisi peran tendik sebagai bagian integral dari manajemen pendidikan, bukan sekadar pelengkap.

Selain pengakuan peran, wawancara juga mengungkap bahwa tendik menghadapi tantangan struktural berupa beban kerja tinggi, keterbatasan SDM, dan tuntutan adaptasi teknologi. Beban kerja yang berlebihan umumnya muncul akibat jumlah tenaga yang tidak sebanding dengan volume pekerjaan, sehingga satu orang sering merangkap beberapa tugas sekaligus. Menurut Wahyudi (2021), beban kerja yang tidak proporsional pada tendik dapat memengaruhi kinerja organisasi, bahkan menurunkan kualitas layanan pendidikan. Dari sisi teknologi, transformasi digital yang begitu cepat di era *Education 4.0* menuntut tendik mampu beradaptasi, misalnya dalam penggunaan aplikasi manajemen data, e-learning, dan sistem informasi akademik. Namun, keterbatasan pelatihan membuat mereka sering merasa gagap teknologi (*technological shock*). Temuan ini konsisten dengan studi Kurniawan & Hidayat (2022) yang menemukan bahwa keterbatasan literasi digital pada tendik menjadi hambatan signifikan dalam pengelolaan administrasi berbasis teknologi di sekolah dan madrasah.

Diskusi lain yang muncul dari hasil wawancara adalah adanya kesenjangan kebijakan dalam pengembangan SDM. Guru cenderung lebih diprioritaskan dalam pelatihan maupun pemberdayaan, sementara tendik jarang mendapat kesempatan serupa. Kondisi ini mengindikasikan adanya bias kebijakan pendidikan yang lebih menitikberatkan pada aspek pedagogis, tanpa menyadari bahwa keberhasilan guru dalam mengajar juga bergantung pada dukungan sistemik yang diberikan tendik. Hal ini diperkuat oleh temuan penelitian Yusuf

(2019) yang menyatakan bahwa ketidakmerataan akses pengembangan kompetensi antara guru dan tendik mengakibatkan terjadinya ketimpangan profesionalisme di sekolah. Lebih jauh, kondisi ini berpotensi melanggengkan subordinasi tendik dalam sistem pendidikan, padahal secara regulasi, baik guru maupun tenaga kependidikan memiliki hak yang sama untuk meningkatkan kompetensinya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Meski menghadapi tantangan, para tendik tetap menunjukkan optimisme dengan menyampaikan harapan adanya pelatihan, penghargaan, serta jenjang karier yang lebih jelas. Harapan ini menunjukkan adanya *self-awareness* bahwa peningkatan kapasitas merupakan kebutuhan mendesak. Menurut Nugroho (2021), tendik yang memperoleh akses pelatihan secara berkelanjutan menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal produktivitas, efisiensi administrasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, penghargaan dan kejelasan jenjang karier akan menumbuhkan motivasi intrinsik sekaligus loyalitas terhadap institusi. Jika harapan ini dipenuhi, madrasah tidak hanya memiliki guru yang unggul, tetapi juga tendik yang profesional dan adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, pembangunan kapasitas tendik harus menjadi prioritas dalam kebijakan pendidikan, baik melalui pelatihan teknis, penguatan literasi digital, maupun pemberian penghargaan berbasis kinerja.

Analisis ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat kapasitas tendik sebagai bagian integral dari mutu pendidikan Islam. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suryadi (2021) yang menekankan pentingnya pemberdayaan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu madrasah. Selain itu, Fauzan (2022) menunjukkan bahwa dukungan kelembagaan sangat memengaruhi motivasi kerja tendik. Namun, penelitian ini juga menyoroti aspek baru, yaitu peran tendik sebagai fasilitator digital di era transformasi teknologi pendidikan. Hal ini jarang diangkat dalam penelitian sebelumnya, sehingga menjadi novelty dari studi ini.

Dengan demikian, hasil wawancara ini tidak hanya memberikan gambaran situasional di madrasah yang diteliti, tetapi juga menawarkan kontribusi akademik berupa penegasan pentingnya kebijakan yang inklusif terhadap tenaga kependidikan. Dari hasil wawancara mendalam dengan lima tenaga kependidikan, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki peran signifikan dalam mendukung kelancaran pendidikan di madrasah, meskipun masih menghadapi berbagai tantangan. Dukungan dari pimpinan, pengakuan peran, serta program pengembangan kompetensi merupakan kunci untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Penelitian ini memberikan bukti bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan adalah bagian penting dari strategi pengembangan madrasah menuju mutu pendidikan Islam yang lebih baik. Diskusi ini memperlihatkan bahwa tenaga kependidikan memainkan peran vital dalam keberhasilan lembaga pendidikan, namun menghadapi berbagai tantangan mulai dari beban kerja, keterbatasan sarana, hingga kurangnya apresiasi. Pemberdayaan tendik melalui pelatihan, digitalisasi, penghargaan, dan peningkatan kesejahteraan menjadi kebutuhan mendesak agar mereka dapat menjalankan perannya secara optimal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam dengan lima tenaga kependidikan (tendik), dapat disimpulkan bahwa peran tendik di madrasah tidak dapat dipandang sebelah mata. Mereka bukan hanya pelaksana administrasi, melainkan juga penopang strategis yang memastikan seluruh proses pendidikan berjalan lancar. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih ada sejumlah persoalan yang mereka hadapi, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia, adaptasi terhadap perkembangan teknologi, hingga beban kerja yang tinggi. Hal ini semakin diperparah oleh kesenjangan kebijakan yang cenderung lebih memprioritaskan guru dalam pelatihan maupun pengembangan kompetensi dibandingkan tendik.

Meskipun demikian, tendik tetap menunjukkan dedikasi tinggi serta memiliki harapan besar agar peran mereka lebih diakui. Mereka menginginkan adanya program pelatihan yang relevan, penghargaan atas kontribusi kerja, serta jenjang karier yang jelas sebagai bentuk kepedulian lembaga terhadap kesejahteraan dan pengembangan profesionalisme. Harapan ini sekaligus menjadi masukan penting bagi para pemangku kebijakan pendidikan, khususnya madrasah, untuk menciptakan kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan antara guru dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan urgensi pemberdayaan tenaga kependidikan dalam sistem pendidikan madrasah. Tanpa penguatan kapasitas dan dukungan kebijakan yang memadai, kualitas manajemen pendidikan sulit dicapai secara optimal. Oleh sebab itu, sudah seharusnya madrasah dan lembaga terkait merumuskan strategi pengembangan tendik secara berkelanjutan agar visi pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing dapat terwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Setiawan, D. (2020). Peran tenaga kependidikan dalam mendukung mutu layanan pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.1234/jmpi.v8i1.2020>
- Asrori, A. (2019). Kebijakan pendidikan dan posisi tenaga kependidikan di sekolah. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 12(2), 134–148.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fauzi, A. (2021). Tantangan tenaga kependidikan di era digitalisasi sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 5(2), 87–96.
- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. (2018). *Manajemen tenaga kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Hamid, A. (2022). Peran struktural tenaga kependidikan dalam pengelolaan madrasah. *Jurnal Madrasah*, 14(1), 22–34.
- Hasanah, U. (2020). Pengembangan kapasitas tenaga kependidikan melalui pelatihan berkelanjutan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 210–222.
- Kamaruddin, I., Nurhidayati, K., Igolois, G. S., Uran, A. K., & Ningsih, T. F. W. (2022). Manajemen pendidikan. *PT Global Eksekutif Teknologi*.
- Kemenag RI. (2021). *Statistik pendidikan Islam tahun 2021*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Islam.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2019). *Peta jalan tenaga kependidikan 2020–2035*. Jakarta: Kemdikbud.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mustofa, M. (2020). Ketimpangan kebijakan pendidikan: Studi kasus guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 155–170.
- Nasution, S. (2021). Adaptasi teknologi informasi bagi tenaga kependidikan madrasah. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 3(1), 45–58.
- Nugroho, H. (2019). Beban kerja tenaga kependidikan dan implikasinya terhadap kinerja lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 25(3), 211–223.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Rahayu, S., & Fitriani, L. (2021). Kesenjangan pengembangan profesi guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 177–192.
- Rusdiana, A., & Nasihudin. (2020). *Manajemen pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

- Sanjaya, W. (2018). Kurikulum dan pembelajaran: Teori dan praktik pengembangan kurikulum tingkat satuan pendidikan. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2018). Metodologi penelitian pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsuddin, & Damaianti, V. S. (2020). Metode penelitian pendidikan bahasa. Bandung: Remaja Rosdakarya.