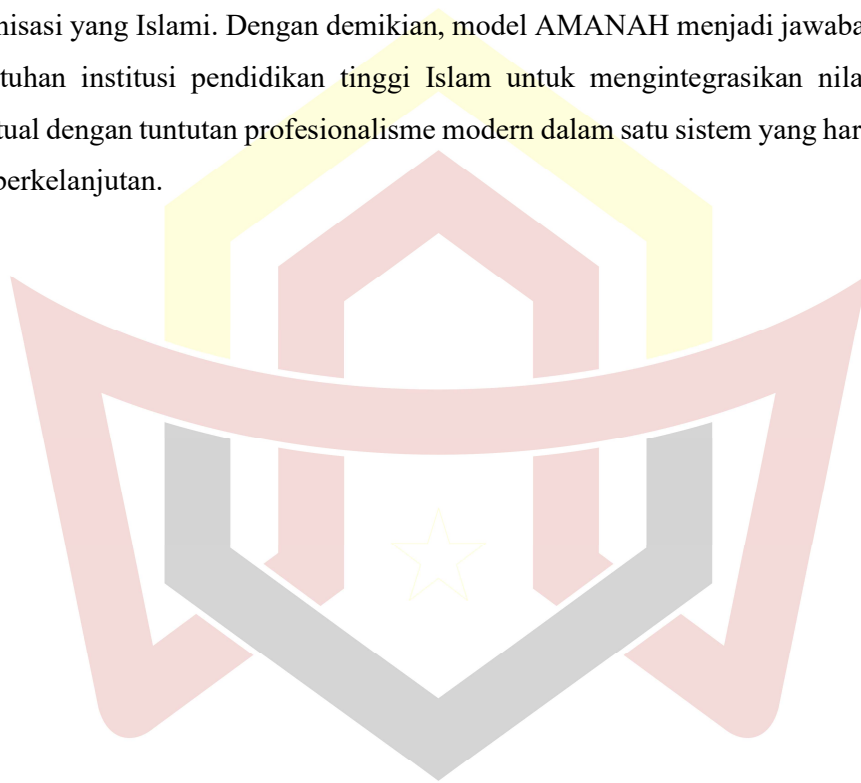


profesionalisme modern melalui framework AMANAH memberikan alternatif solusi yang komprehensif bagi tantangan manajemen SDM di era kontemporer.

Implementasi model ini tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, tetapi juga pada pengembangan karakter individual dan budaya organisasi yang Islami. Dengan demikian, model AMANAH menjadi jawaban atas kebutuhan institusi pendidikan tinggi Islam untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan tuntutan profesionalisme modern dalam satu sistem yang harmonis dan berkelanjutan.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan melalui studi pendahuluan, pengembangan model, validasi ahli, uji praktikalitas, dan uji efektivitas, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting sebagai berikut:

Pertama, kondisi manajemen sumber daya manusia tenaga kependidikan di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau menunjukkan adanya kesenjangan yang signifikan dalam pengelolaan SDM. Hasil studi awal mengidentifikasi bahwa 71% tenaga kependidikan menghadapi ketidakjelasan dalam jenjang karier, yang berimplikasi pada rendahnya motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa implementasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen SDM masih bersifat simbolis dan belum terintegrasi secara sistematis dalam operasional kerja serta evaluasi kinerja.

Kedua, Model AMANAH (Akhlak-Maqasid-Al-Adalah-Najah-Amal Jama'i-Holistik) telah berhasil dikembangkan sebagai solusi komprehensif untuk mengatasi permasalahan manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam. Model ini dibangun atas fondasi enam pilar utama yang saling terintegrasi: (1) Akhlak dan Kompetensi yang mengintegrasikan pembentukan karakter Islami dengan pengembangan kompetensi teknis; (2) Maqasid Syariah yang mendasarkan aktivitas manajemen SDM pada tujuan-tujuan syariah; (3) Al-Adalah yang menerapkan prinsip keadilan dalam seluruh aspek manajemen SDM; (4) Najah yang mengukur kesuksesan dari aspek material, spiritual, dan sosial; (5) Amal Jama'i yang menekankan kolaborasi dan kerjasama; dan (6) Holistik yang memandang manajemen SDM sebagai sistem menyeluruh yang mengintegrasikan aspek duniawi dan ukhrawi.

Ketiga, hasil uji validitas oleh para ahli menunjukkan bahwa Model AMANAH memperoleh tingkat validitas yang sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,65 dari skala 5,00. Validitas ini mencakup aspek kesesuaian isi dengan prinsip-prinsip Islam, struktur model yang sistematis, serta relevansi dengan kebutuhan perguruan tinggi keagamaan Islam swasta (PTKIS). Para validator menyatakan bahwa model ini memiliki kekuatan dalam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan sistem manajemen modern yang operasional.

Keempat, uji praktikalitas yang melibatkan tenaga kependidikan dan pimpinan unit menunjukkan skor tinggi dengan rata-rata 4,51 dari skala 5,00. Hasil ini mengindikasikan bahwa Model AMANAH mudah dipahami, diimplementasikan, dan sesuai dengan kondisi riil institusi. Responden menilai bahwa model ini didukung oleh panduan implementasi yang jelas dan instrumen evaluasi yang komprehensif.

Kelima, uji efektivitas membuktikan bahwa Model AMANAH memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja Islami tenaga kependidikan. Terjadi peningkatan yang sangat signifikan dari skor rata-rata 71,93 pada pra-implementasi menjadi 83,27 pada pasca-implementasi, dengan selisih peningkatan sebesar 11,33 poin. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t-hitung sebesar 12,45 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang membuktikan bahwa peningkatan tersebut sangat signifikan secara statistik. Nilai Cohen's d sebesar 2,28 menunjukkan bahwa dampak peningkatan tergolong sangat besar.

Keenam, seluruh indikator produktivitas kerja Islami mengalami peningkatan yang signifikan, meliputi: Itqan (profesionalisme) meningkat dari 72,1 menjadi 83,5; Amanah (tanggung jawab) meningkat dari 71,2 menjadi 82,8; Ikhlas (ketulusan) meningkat dari 72,5 menjadi 83,9; dan Ihsan (keunggulan) meningkat dari 71,9 menjadi 82,9. Peningkatan ini menunjukkan bahwa Model AMANAH tidak hanya efektif dalam meningkatkan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga dimensi spiritual dan moral.

Ketujuh, penelitian ini berhasil menjawab seluruh rumusan masalah yang diajukan dan membuktikan bahwa Model AMANAH adalah model yang valid, praktis, dan efektif untuk diterapkan dalam manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam. Model ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan Islamic Human Resource Management (IHRM) dan kontribusi praktis bagi pengelolaan SDM yang Islami, terukur, dan berkeadilan di lingkungan PTKIS.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti mengajukan saran-saran strategis sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Universitas Islam Indragiri (UNISI)

Implementasi Menyeluruh UNISI perlu mengintegrasikan Model AMANAH secara komprehensif ke dalam seluruh sistem manajemen SDM tenaga kependidikan, mencakup tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, pengembangan karier, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pembinaan spiritual. Implementasi ini harus didukung oleh komitmen penuh dari pimpinan dan seluruh stakeholder terkait.

Pengembangan Kebijakan Institusional Lembaga perlu merumuskan regulasi dan kebijakan kelembagaan yang berbasis nilai-nilai Islam, termasuk mengintegrasikan indikator spiritual seperti amanah, ihsan, ikhlas, dan itqan ke dalam sistem penilaian kinerja secara formal. Kebijakan ini harus dituangkan dalam dokumen resmi yang mengikat dan operasional.

Pengembangan Sistem Informasi Perlu dikembangkan sistem informasi manajemen SDM yang mampu menampilkan kinerja tenaga kependidikan secara holistik, mencakup dimensi teknis, manajerial, dan spiritual. Sistem ini harus user-friendly dan dapat mengakomodasi prinsip-prinsip Model AMANAH.

Program Pengembangan Berkelanjutan UNISI perlu menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam, serta melakukan pendampingan dalam implementasi Model AMANAH di seluruh unit kerja.

5.2.2 Saran untuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (PTKIS) Lainnya

Adopsi dan Adaptasi Model PTKIS lainnya dapat mengadopsi Model AMANAH sebagai rujukan dalam pengembangan sistem manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam. Adaptasi dapat dilakukan sesuai dengan karakteristik dan konteks institusi masing-masing tanpa meninggalkan nilai-nilai inti model.

Pengembangan Jaringan Kolaboratif PTKIS disarankan untuk membangun jaringan kolaboratif guna berbagi praktik baik dalam pengelolaan SDM berbasis nilai-nilai Islam. Kolaborasi ini dapat berupa forum diskusi, workshop, atau program pertukaran pengalaman antar institusi.

Investasi Pengembangan SDM PTKIS perlu meningkatkan investasi dalam pengembangan SDM tenaga kependidikan sebagai bagian integral dari strategi pengembangan institusi jangka panjang.

5.2.3 Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian Longitudinal Diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan longitudinal untuk menguji konsistensi efektivitas Model AMANAH dalam jangka panjang, serta dampaknya terhadap aspek lain seperti loyalitas, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Pengembangan Instrumen Digital Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan platform digital atau aplikasi yang memuat indikator AMANAH berbasis maqasid syariah untuk memudahkan implementasi model secara efisien dan berkelanjutan.

Eksplorasi Multidisipliner Perlu dilakukan eksplorasi pendekatan multidisipliner dalam penguatan teori Islamic HRM melalui sinergi dengan disiplin ilmu manajemen, sosiologi Islam, psikologi organisasi Islami, dan ilmu-ilmu terkait lainnya.

Studi Komparatif Disarankan untuk melakukan penelitian komparatif yang membandingkan efektivitas Model AMANAH dengan model-model manajemen SDM lainnya dalam konteks yang berbeda-beda.

5.3 Implikasi

5.3.1 Implikasi Teoretis

Kontribusi Keilmuan Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkaya khazanah keilmuan Islamic Human Resource Management dengan menghadirkan model yang tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga aplikatif dan teruji secara empiris. Model AMANAH menjadi jembatan yang menghubungkan nilai-nilai Islam (seperti maqasid syariah dan etika kerja Islami) dengan kebutuhan manajemen SDM modern yang menuntut efisiensi dan akuntabilitas.

Pengembangan Paradigma Baru Model AMANAH berkontribusi dalam mengembangkan paradigma baru dalam manajemen SDM yang mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan material secara seimbang. Paradigma ini menawarkan alternatif terhadap pendekatan manajemen SDM konvensional yang cenderung sekular dan materialistik.

Metodologi Penelitian Penelitian ini mengembangkan metodologi penelitian yang mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam konteks penelitian manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam. Instrumen yang dikembangkan dapat menjadi rujukan metodologis untuk penelitian serupa di masa depan.

5.3.2 Implikasi Praktis

Solusi Operasional Model AMANAH dapat diterapkan secara langsung oleh lembaga pendidikan tinggi Islam sebagai sistem kerja yang mendorong profesionalisme berbasis spiritualitas. Panduan implementasi yang sistematis menjadikan model ini mudah dioperasionalkan oleh unit SDM maupun pimpinan lembaga.

Peningkatan Kinerja Organisasi Implementasi Model AMANAH terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja Islami tenaga kependidikan, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan Budaya Kerja Model ini dapat menjadi instrumen dalam mengembangkan budaya kerja yang Islami di lingkungan PTKIS, menciptakan iklim kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga bermakna secara spiritual.

5.3.3 Implikasi Kebijakan

Regulasi Institusional Model AMANAH dapat menjadi dasar dalam penyusunan regulasi institusional yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM. Model ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pengembangan kebijakan SDM yang Islami dan terukur.

Standar Nasional Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam penyusunan standar nasional manajemen SDM untuk PTKIS. Model AMANAH berpotensi dikembangkan sebagai standar mutu atau instrumen akreditasi PTKIS dalam aspek manajemen SDM yang sesuai dengan maqasid syariah.

Kebijakan Pemerintah Model ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan SDM di lingkungan pendidikan tinggi Islam, khususnya dalam aspek integrasi nilai-nilai Islam dalam sistem manajemen.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui untuk memberikan perspektif yang objektif:

Keterbatasan Geografis Penelitian ini dilakukan hanya di satu institusi (UNISI) dalam konteks budaya Melayu-Islam. Generalisasi hasil ke PTKIS lain, terutama yang memiliki latar belakang budaya berbeda, perlu dilakukan dengan kehati-hatian dan penyesuaian kontekstual.

Keterbatasan Temporal Uji efektivitas dilakukan dalam jangka waktu yang relatif terbatas, sehingga dampak jangka panjang dari implementasi Model AMANAH belum dapat diukur secara menyeluruh. Penelitian longitudinal diperlukan untuk mengevaluasi konsistensi efektivitas model dalam jangka panjang.

Keterbatasan Variabel Fokus penelitian ini hanya pada produktivitas kerja Islami, sementara masih terdapat variabel lain yang dapat dipengaruhi oleh implementasi Model AMANAH, seperti kepuasan kerja, loyalitas, kesejahteraan spiritual, dan budaya organisasi.

Keterbatasan Metodologis Penelitian ini menggunakan pendekatan kuasi-eksperimen dengan design one-group pretest-posttest. Desain ini memiliki keterbatasan dalam mengontrol variabel eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian.

5.5 Rekomendasi Implementasi

Untuk memastikan implementasi Model AMANAH yang efektif dan berkelanjutan, peneliti merekomendasikan lima tahap strategis sebagai berikut:

Tahap 1: Sosialisasi dan Edukasi

Melakukan sosialisasi komprehensif kepada seluruh stakeholder mengenai filosofi, struktur, dan tujuan Model AMANAH. Tahap ini mencakup workshop, seminar, dan diskusi kelompok untuk membangun pemahaman dan komitmen bersama.

Tahap 2: Persiapan Infrastruktur

Menyiapkan infrastruktur pendukung implementasi, termasuk pengembangan sistem informasi, penyusunan panduan operasional, dan pelatihan tim implementasi.

Tahap 3: Implementasi Piloting

Melakukan uji coba implementasi pada unit atau divisi tertentu sebagai proyek percontohan. Tahap ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala dan melakukan penyesuaian sebelum implementasi menyeluruh.

Tahap 4: Implementasi Menyeluruh

Menerapkan Model AMANAH secara bertahap di seluruh unit kerja, didukung oleh sistem monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan.

Tahap 5: Evaluasi dan Penyempurnaan

Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas implementasi model dan melakukan penyempurnaan berdasarkan feedback dan hasil evaluasi.

Tahap 6: Institusionalisasi

Mengintegrasikan Model AMANAH ke dalam sistem kelembagaan permanen sebagai bagian dari tata kelola SDM yang Islami dan berkelanjutan.

5.6 Penutup

Penelitian ini telah berhasil mengembangkan Model AMANAH sebagai solusi inovatif untuk manajemen SDM tenaga kependidikan berbasis nilai-nilai Islam. Model yang telah terbukti valid, praktis, dan efektif ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan keilmuan Islamic Human Resource Management dan praktik manajemen SDM di lingkungan PTKIS.

Keberhasilan penelitian ini dalam menjawab seluruh rumusan masalah dan membuktikan efektivitas Model AMANAH membuka peluang bagi pengembangan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan solusi praktis bagi permasalahan manajemen SDM di UNISI, tetapi juga berkontribusi dalam membangun fondasi teoretis yang kuat untuk pengembangan manajemen SDM Islami di masa depan.

Semoga penelitian ini dapat menjadi langkah awal bagi transformasi manajemen SDM di lingkungan pendidikan tinggi Islam menuju sistem yang lebih Islami, profesional, dan berkelanjutan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan Islam yang rahmatan lil 'alamin.

nilai Islam. Model ini terbukti valid, praktis, dan efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja Islami. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam pengembangan keilmuan dan praktik manajemen SDM di lingkungan pendidikan tinggi Islam, serta membuka peluang untuk penelitian-penelitian lanjutan yang lebih komprehensif.

PADANG

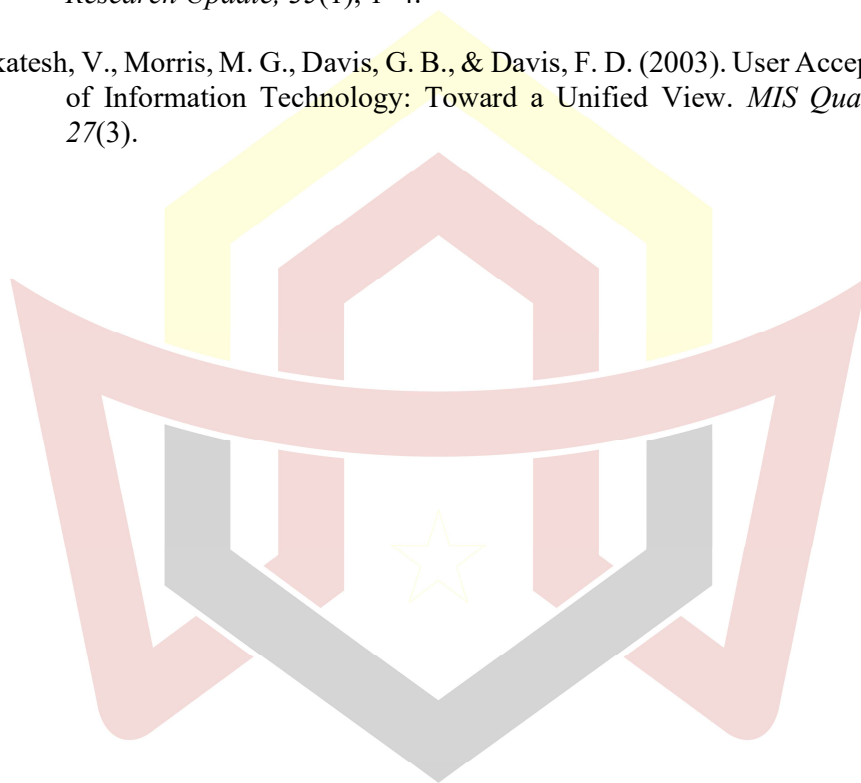
DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., Rehman, K. U., & Bibi, A. (2021). Islamic HR Practices and Industrial Relations. *Islamic Management Journal*, 5(2), 89–97.
- Ahmad, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Islami*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–135.
- Al-Attas, S. M. N. (1993). *Prolegomena to the Metaphysics of Islam*. Kuala Lumpur: ISTAC.
- Al-Ghazali. (2005). *Ihya' Ulumuddin*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-'Ilmiyyah.
- Al-Qaradawi, Y. (2001). *Etika Islam*. Jakarta: Gema Insani.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Bardach, E., & Patashnik, E. M. (2016). *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving* (5th ed.). Washington, DC: CQ Press.
- Bangun, W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barbour, R. (2018). *Doing Focus Groups* (2nd ed.). London: Sage Publications.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2018). *Leadership: An Islamic Perspective*. Kuala Lumpur: IIIT.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2018). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bowen, G. A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2015). *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (2015). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research*. Boston: Houghton Mifflin.

- Christians, C. G. (2018). Ethics and Politics in Qualitative Research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). User Acceptance of Computer Technology: A Comparison of Two Theoretical Models. *Management Science*, 35(8), 982–1003.
- Delbecq, A. L., Van de Ven, A. H., & Gustafson, D. H. (1975). *Group Techniques for Program Planning: A Guide to Nominal Group and Delphi Processes*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Deming, W. E. (2018). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- DeWalt, K. M., & DeWalt, B. R. (2011). *Participant Observation: A Guide for Fieldworkers* (2nd ed.). Lanham, MD: AltaMira Press.
- Fatmawati, L. (2020). Implementasi Kepemimpinan Akhlak dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 3(2), 87–102.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). London: Sage Publications.
- Goodrick, D. (2014). *Comparative Case Studies: Methodological Briefs Impact Evaluation 9*. Florence: UNICEF Office of Research.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam*. Bogor: Gema Insani Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, G. (2011). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.

- Husaini, M. (2020). *Pendidikan Islam dan Tantangan Modernitas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (4th ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- McNiff, J., & Whitehead, J. (2011). *All You Need to Know About Action Research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mohd Kamal, A. H. (2021). *Human Resource Management in Islamic Institutions: A Values-Based Approach*. Kuala Lumpur: IIUM Press.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human Resource Management* (14th ed.). New York: Pearson.
- Morgan, D. L. (2019). *Basic and Advanced Focus Groups*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 233–247.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2018). *Fundamentals of Human Resource Management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2018). *Research Methods for Business Students* (8th ed.). Harlow: Pearson Education.

- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Teijlingen, E. R., & Hundley, V. (2001). The Importance of Pilot Studies. *Social Research Update*, 35(1), 1–4.
- Venkatesh, V., Morris, M. G., Davis, G. B., & Davis, F. D. (2003). User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27(3).



^p
UIN IMAM BONJOL
PADANG

BIODATA PENULIS

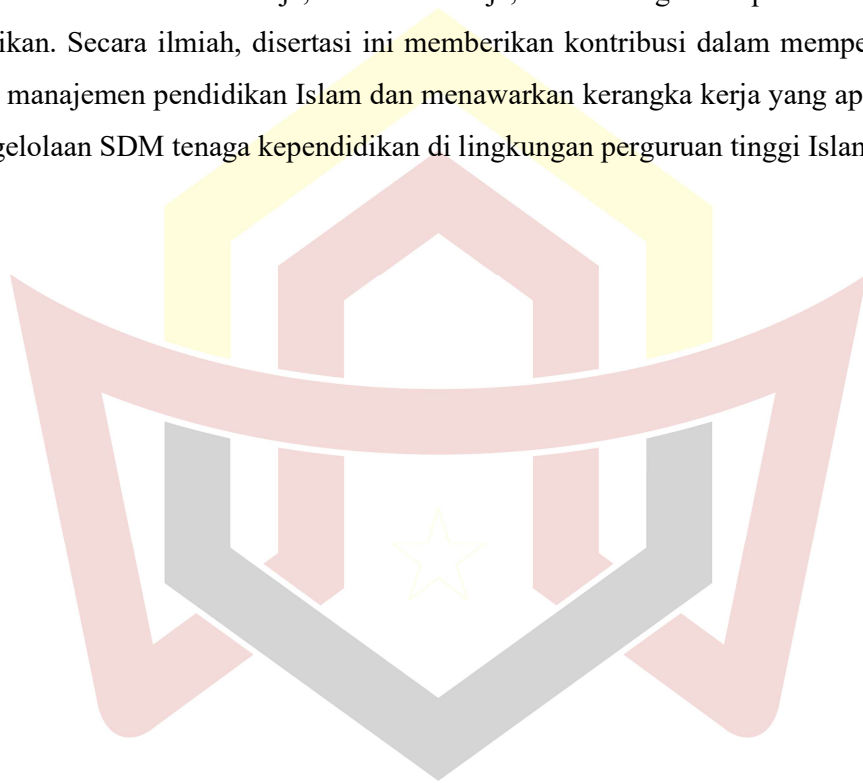


Ahmad, S.Pd.I., MM, adalah seorang akademisi dan praktisi pendidikan yang berpengalaman dalam pengembangan profesi guru. Lahir di Benteng pada 21 April 1983, ia berprofesi sebagai dosen dan aktif dalam berbagai organisasi profesi seperti Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Forum Dosen Indonesia (FDI), dan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia Kab. Inhil. Dengan latar belakang pendidikan dari STAI CD Jakarta (S1), STIMA IMMI Jakarta (S2), dan sedang menyelesaikan S3 di UIN Imam Bonjol Padang, Ahmad berkontribusi dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik di Indonesia.

Sebagai Dosen Berprestasi di Universitas Islam Indragiri (2022) dan penulis jurnal Scopus serta jurnal akreditasi nasional, Ahmad memiliki keahlian dalam sistem penjaminan mutu, audit mutu internal, serta sertifikasi kompetensi. Ia mengawali karir sebagai guru di Depok dan mulai menjadi dosen sejak tahun 2009. Selain itu, ia juga aktif sebagai auditor mutu internal dan asesor kompetensi di Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) Informatika Jakarta. Ia pernah menjabat sebagai Ketua Lembaga Penjamin Mutu Internal (LPMI) UNISI, sebagai ketua Panwascam kecamatan Tembilahan Hulu, dan terlibat dalam seleksi uji kompetensi calon kepala desa serta seleksi calon rektor.

Disertasi ini berjudul *“Pengembangan Model Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Berbasis Islam di Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilahan Riau”*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan akan model manajemen SDM tenaga kependidikan yang tidak hanya efektif dari sisi administratif, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai Islam, khususnya dalam konteks perguruan tinggi Islam. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi objektif manajemen SDM tenaga kependidikan di UNISI, mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi, dan merancang model pengembangan yang berbasis pada prinsip-prinsip keislaman. Dengan menggunakan pendekatan penelitian dan pengembangan (Research and Development), data diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi, serta uji validitas model melalui diskusi kelompok terfokus dan ahli manajemen pendidikan Islam.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model yang dikembangkan mencakup enam komponen utama, yaitu: perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, evaluasi, dan pembinaan spiritual, yang seluruhnya berlandaskan pada nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, ta'awun, dan istiqamah. Implementasi model ini terbukti meningkatkan efektivitas kinerja, motivasi kerja, serta integritas spiritual tenaga kependidikan. Secara ilmiah, disertasi ini memberikan kontribusi dalam memperkaya khasanah manajemen pendidikan Islam dan menawarkan kerangka kerja yang aplikatif bagi pengelolaan SDM tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi Islam.



UIN IMAM BONJOL
PADANG

Dokumentasi Pengambilan Data (Pembanding)

Di STAI Auliayurrasyidin Tembilahan



p

