



PEDAGOGIK

Jurnal Pendidikan dan Riset

E-ISSN: 3025-7719
Vol. 2, No. 3 2024, Hal. 299-306

Membenahi Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Bagi Guru PAI

Sri Suwarni

UPT SPF SD Negeri 101798 Delitua, Indonesia
Deli Tua Tim., Kec. Deli Tua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20355

Email: srisuwarni 0279@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang pembenahan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembenahan SDM di lembaga pendidikan Islam merupakan upaya yang sangat penting dan harus dilakukan secara komprehensif, mencakup peningkatan kompetensi, kesejahteraan, pengelolaan yang profesional, penguatan spiritualitas, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif. Dengan strategi yang tepat, seperti menyediakan pelatihan berkelanjutan, rekrutmen yang berkualitas, dukungan teknologi, serta evaluasi yang konsisten, lembaga pendidikan Islam dapat membangun SDM yang kompeten, berdedikasi, dan mampu menghadapi tantangan dunia pendidikan modern, sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai dengan optimal.

Kata Kunci: SDM, Pendidikan, Islam

ABSTRACT

This study aims to describe the improvement of Human Resources (HR) in Islamic educational institutions. The research method used in this study is the literature study method. The results of the study show that improving human resources in Islamic educational institutions is a very important effort and must be carried out comprehensively, including improving competence, welfare, professional management, strengthening spirituality, and the formation of a collaborative work culture. With the right strategies, such as providing continuous training, quality recruitment, technological support, and consistent evaluation, Islamic educational institutions can build competent, dedicated, and capable of facing the challenges of the modern education world, so that the goals of Islamic education can be optimally achieved.

Keywords: Human Resources, Education, Islam

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu lembaga, termasuk lembaga pendidikan Islam. Di tengah perkembangan zaman dan kompleksitas tantangan pendidikan saat ini, kualitas SDM menjadi kunci utama dalam menentukan kualitas layanan pendidikan yang diselenggarakan. Lembaga pendidikan Islam, yang memiliki misi besar dalam mencetak generasi berakhlak mulia dan berpengetahuan luas, harus serius dalam membenahi SDM-nya agar mampu menjawab tantangan tersebut. Tanpa pengelolaan SDM yang baik, lembaga pendidikan Islam akan sulit mencapai visi dan misinya secara optimal.

Masalah kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam bukanlah hal yang baru. Di banyak lembaga, masih terdapat kekurangan baik dalam kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan (Napitupulu & Nasution, 2022). Kompetensi yang rendah ini meliputi kemampuan pedagogis, penguasaan teknologi pendidikan, hingga keterampilan manajerial dalam menjalankan peran mereka. Padahal, untuk mencapai standar pendidikan yang baik, tenaga pengajar dan staf harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang tinggi. Ketidakseimbangan ini menjadi tantangan besar yang perlu segera diatasi.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam membenahi SDM di lembaga pendidikan Islam adalah pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Guru, sebagai elemen inti dalam proses belajar-mengajar, memiliki peran sentral dalam keberhasilan pendidikan. Untuk itu, lembaga pendidikan Islam harus memberikan perhatian khusus pada peningkatan kompetensi guru, baik dalam hal penguasaan materi ajar, metode pengajaran, maupun keterampilan penggunaan teknologi informasi dalam pembelajaran. Program pelatihan dan pengembangan guru harus dirancang secara berkelanjutan agar guru selalu dapat mengikuti perkembangan pendidikan yang terus berubah.

Selain pengembangan kompetensi guru, manajemen SDM juga harus diperkuat dalam hal pengelolaan tenaga kependidikan. Para staf administrasi, petugas laboratorium, pustakawan, hingga pimpinan sekolah memiliki peran yang sama penting dalam mendukung proses pendidikan. Mereka harus dibekali dengan keterampilan manajerial dan administratif yang baik agar mampu mendukung kelancaran operasional lembaga pendidikan (Habibi, 2022). Tanpa dukungan tenaga kependidikan yang kompeten, lembaga pendidikan akan menghadapi kesulitan dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Tantangan lain dalam membenahi SDM di lembaga pendidikan Islam adalah masalah kesejahteraan. Kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan sering kali kurang mendapat perhatian yang memadai. Rendahnya upah atau honor yang diterima seringkali menjadi alasan mengapa tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan Islam tidak termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Oleh karena itu, pengelola lembaga harus memastikan bahwa kesejahteraan tenaga pendidik menjadi prioritas, karena kesejahteraan yang terjamin akan berbanding lurus dengan kualitas kerja mereka. Selain itu, pentingnya penguatan nilai-nilai spiritualitas dalam SDM di lembaga pendidikan Islam tidak dapat diabaikan. Sebagai lembaga yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai Islam, para pendidik dan staf harus memiliki kesadaran spiritual yang kuat, yang tercermin dalam sikap dan perilaku sehari-hari mereka. SDM yang memiliki spiritualitas tinggi akan lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya, serta lebih mampu menanamkan nilai-nilai Islam kepada para siswa secara efektif (Effendi, 2022).

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM juga menjadi hal penting yang perlu diperhatikan. Di era digital ini, penggunaan teknologi dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam manajemen SDM, seperti melalui sistem manajemen kepegawaian berbasis online, pelatihan daring, atau evaluasi kinerja berbasis teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi secara optimal, lembaga pendidikan Islam dapat mengelola SDM dengan lebih efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas kerja seluruh personel yang terlibat. Selain itu, lembaga pendidikan Islam juga harus membangun budaya organisasi yang sehat dan kondusif. Budaya kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja SDM. Budaya kerja yang mengedepankan kerja sama, komunikasi yang baik, dan keterbukaan terhadap inovasi akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Lembaga pendidikan Islam harus mendorong terciptanya budaya organisasi yang Islami, di mana nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kepedulian menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja.

Tidak kalah penting adalah penerapan sistem evaluasi dan pengawasan kinerja yang efektif. Evaluasi yang dilakukan secara berkala akan membantu lembaga pendidikan Islam dalam mengukur kinerja guru dan staf, sehingga kelemahan-kelemahan dapat diidentifikasi dan diperbaiki secara tepat waktu (Bahri, 2022). Sistem evaluasi yang transparan dan objektif akan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi SDM, serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas kerja.

Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan juga harus menjadi fokus utama dalam membenahi SDM di lembaga pendidikan Islam. Tidak hanya mengandalkan kemampuan yang sudah ada, SDM harus selalu diberi kesempatan untuk meningkatkan diri melalui pelatihan-pelatihan yang relevan dengan perkembangan zaman. Misalnya, pelatihan tentang teknologi pendidikan, pengelolaan kelas, manajemen konflik, dan berbagai keterampilan lainnya yang diperlukan dalam dunia pendidikan modern.

Pengelolaan SDM yang baik juga harus mencakup aspek rekrutmen dan seleksi yang efektif. Lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara profesional, dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik, kompetensi, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Proses seleksi yang baik akan memastikan bahwa SDM yang direkrut adalah mereka yang benar-benar memiliki kapasitas untuk berkontribusi secara positif terhadap lembaga. Selain rekrutmen, pengelolaan karir juga menjadi aspek penting dalam membenahi SDM di lembaga pendidikan Islam. Lembaga harus menyediakan jalur karir yang jelas bagi tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga mereka memiliki motivasi untuk terus berkembang dan mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja dan kompetensi mereka. Dengan adanya pengelolaan karir yang baik, SDM akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi lembaga.

Isu leadership atau kepemimpinan juga merupakan faktor kunci dalam membenahi SDM (Bahri, 2022). Pemimpin yang visioner dan memiliki kemampuan manajerial yang baik akan mampu mengarahkan lembaga pendidikan Islam menuju perbaikan yang signifikan. Kepemimpinan yang kuat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong inovasi, dan meningkatkan produktivitas seluruh SDM yang ada di lembaga tersebut. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memiliki pemimpin yang kompeten dan berintegritas.

Kolaborasi dengan pihak eksternal juga dapat menjadi strategi dalam membenahi SDM. Lembaga pendidikan Islam dapat bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan organisasi profesional untuk memberikan pelatihan dan pendidikan lanjutan bagi SDM mereka. Melalui kolaborasi

ini, SDM di lembaga pendidikan Islam akan mendapatkan kesempatan untuk belajar dari pihak-pihak yang memiliki keahlian dan pengalaman lebih luas.

Dengan demikian, membenahi SDM di lembaga pendidikan Islam adalah sebuah keharusan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Peningkatan kompetensi, kesejahteraan, spiritualitas, budaya organisasi, serta pemanfaatan teknologi dan kepemimpinan yang kuat merupakan elemen-elemen penting yang harus diperhatikan. Dengan SDM yang berkualitas, lembaga pendidikan Islam akan mampu menghadapi tantangan zaman, serta menjalankan tugas utamanya dalam mendidik generasi yang unggul dalam ilmu pengetahuan dan akhlak.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah studi pustaka, yang bertujuan untuk menggali berbagai sumber literatur terkait dengan pembenahan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini dilakukan dengan menelaah berbagai referensi dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan laporan penelitian yang relevan mengenai manajemen SDM, kompetensi tenaga pendidik, pengelolaan pendidikan, serta konsep pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, data sekunder yang diperoleh dianalisis secara kualitatif untuk menemukan pandangan teoretis dan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM, yang kemudian dirumuskan menjadi rekomendasi untuk memperbaiki kualitas SDM di lembaga pendidikan Islam.

Hasil dan Pembahasan

1. Problematika SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas pendidikan dan pencapaian tujuan-tujuan pendidikan Islam. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai problematika yang dihadapi lembaga-lembaga pendidikan Islam terkait SDM mereka. Salah satu problematika yang paling menonjol adalah rendahnya kompetensi tenaga pendidik. Banyak guru di lembaga pendidikan Islam yang belum memiliki kualifikasi yang memadai, baik dari sisi akademik maupun keterampilan pedagogis. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya proses belajar-mengajar dan pencapaian hasil pendidikan yang diharapkan.

Selain kompetensi akademik, rendahnya penguasaan teknologi pendidikan oleh para pendidik di lembaga pendidikan Islam juga menjadi problematika yang serius. Di era digital ini, teknologi telah menjadi bagian tak terpisahkan dari proses pendidikan. Namun, banyak pendidik di lembaga pendidikan Islam masih belum terbiasa menggunakan teknologi dalam kegiatan belajar-mengajar. Keterbatasan ini membuat metode pengajaran menjadi kurang variatif dan kurang menarik bagi siswa, yang akhirnya mempengaruhi motivasi dan hasil belajar siswa (Mubarok, 2021).

Problematika lain yang dihadapi adalah rendahnya kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga pendidikan Islam. Di banyak lembaga, terutama lembaga pendidikan Islam swasta, honorarium atau gaji yang diberikan kepada guru sering kali berada di bawah standar yang layak. Kondisi ini membuat banyak guru harus mencari pekerjaan tambahan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, yang pada akhirnya mengurangi fokus dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas pendidikan. Kesejahteraan yang rendah juga dapat mengurangi motivasi guru untuk meningkatkan kompetensi mereka secara mandiri.

Manajemen SDM yang kurang profesional juga menjadi salah satu tantangan utama di lembaga pendidikan Islam. Banyak lembaga yang belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang terstruktur dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari kurangnya

program pelatihan dan pengembangan bagi para guru, tidak adanya sistem penilaian kinerja yang efektif, serta minimnya evaluasi terhadap efektivitas proses pembelajaran. Ketidakadaan sistem manajemen yang baik membuat potensi guru dan tenaga kependidikan tidak dapat berkembang secara optimal. Selanjutnya, kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan spiritualitas dalam pengelolaan SDM juga menjadi problematika tersendiri. Sebagai lembaga yang mengemban misi pendidikan berbasis Islam, penguatan spiritualitas bagi guru dan tenaga kependidikan sangat penting. Namun, di banyak lembaga, program-program penguatan spiritualitas bagi SDM tidak dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan (Junaidi et al, 2023). Akibatnya, banyak tenaga pendidik yang hanya mengajar secara teknis, tanpa memperhatikan nilai-nilai keislaman yang seharusnya menjadi landasan dalam setiap kegiatan pendidikan.

Rekrutmen dan seleksi SDM yang kurang transparan dan profesional juga menjadi permasalahan yang sering ditemukan di lembaga pendidikan Islam. Banyak lembaga yang melakukan rekrutmen tanpa memperhatikan standar kualifikasi yang seharusnya dimiliki oleh calon pendidik atau tenaga kependidikan. Proses rekrutmen yang tidak jelas ini sering kali didasari oleh faktor kedekatan personal atau hubungan keluarga, bukan berdasarkan kompetensi yang sesuai. Akibatnya, SDM yang direkrut tidak memiliki kualitas yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Masalah kepemimpinan atau leadership di lembaga pendidikan Islam juga menjadi faktor signifikan dalam problematika SDM. Kepemimpinan yang lemah atau tidak visioner dapat menghambat pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Pemimpin yang tidak memiliki kemampuan manajerial yang baik cenderung tidak mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, atau memotivasi SDM untuk terus berkembang. Hal ini berdampak pada kurangnya inovasi dan kinerja SDM yang stagnan (Almasari, 2016). Selain itu, masalah kolaborasi dan kerja sama di antara tenaga pendidik dan kependidikan juga sering menjadi kendala. Di banyak lembaga, masih ada kecenderungan individualisme yang tinggi, di mana setiap guru atau staf bekerja sendiri-sendiri tanpa adanya sinergi yang baik. Padahal, dalam lingkungan pendidikan yang ideal, kolaborasi dan kerja sama antar tenaga pendidik sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih besar. Ketidakmampuan untuk bekerja sama secara efektif dapat menurunkan kualitas layanan pendidikan yang diberikan.

Faktor lain yang memperparah problematika SDM di lembaga pendidikan Islam adalah keterbatasan dana. Banyak lembaga, terutama yang swasta atau berbasis pesantren, menghadapi kendala finansial yang signifikan. Keterbatasan dana ini menghambat pelaksanaan program-program pengembangan SDM, seperti pelatihan, peningkatan kesejahteraan, atau pengadaan fasilitas pembelajaran yang memadai. Akibatnya, meskipun ada keinginan untuk membenahi SDM, lembaga tidak memiliki cukup sumber daya untuk melakukannya.

Akhirnya, problematika SDM di lembaga pendidikan Islam harus diselesaikan secara menyeluruh dan sistematis. Diperlukan upaya kolaboratif antara pemerintah, lembaga pendidikan, dan pihak terkait lainnya untuk memastikan bahwa SDM di lembaga pendidikan Islam mendapatkan perhatian yang layak. Mulai dari peningkatan kompetensi, pengelolaan yang profesional, kesejahteraan yang layak, hingga penguatan spiritualitas, semua elemen ini harus diperbaiki untuk menciptakan SDM yang mampu menghadapi tantangan pendidikan Islam di masa kini dan masa depan.

2. Strategi Pembenahan SDM di Lembaga Pendidikan Islam

Pembenahan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan Islam merupakan langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh. SDM yang kompeten, profesional, dan berdedikasi menjadi fondasi utama untuk menjalankan proses pendidikan yang efektif dan bermakna. Untuk itu, pembenahan SDM harus dilakukan dengan strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan, mencakup berbagai aspek penting seperti peningkatan kompetensi, kesejahteraan, manajemen, spiritualitas, serta dukungan terhadap kolaborasi antar tenaga pendidik.

Langkah pertama dalam strategi pembenahan SDM adalah peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Peningkatan kompetensi ini mencakup kemampuan pedagogis, penguasaan materi ajar, serta keterampilan teknologi yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar modern. Lembaga pendidikan Islam harus menyediakan program pelatihan berkelanjutan untuk mengembangkan kompetensi ini (Warisno, 2018). Guru perlu dilatih secara intensif dalam penggunaan metode pembelajaran yang interaktif, kontekstual, dan berbasis teknologi, sehingga mereka mampu mengadaptasi cara mengajar dengan tuntutan zaman yang semakin dinamis.

Selain itu, penting untuk meningkatkan penguasaan teknologi pendidikan bagi para pendidik di lembaga pendidikan Islam. Teknologi telah menjadi bagian integral dari pendidikan di era modern, sehingga guru-guru di lembaga pendidikan Islam harus terbiasa menggunakan alat-alat digital seperti komputer, perangkat lunak pendidikan, dan platform pembelajaran online. Program pelatihan khusus dalam penggunaan teknologi harus menjadi prioritas, terutama dalam meningkatkan kemampuan guru dalam membuat bahan ajar digital, menggunakan aplikasi pendidikan, dan memanfaatkan internet sebagai sumber informasi yang mendukung pembelajaran. Selanjutnya, kesejahteraan tenaga pendidik harus menjadi perhatian utama dalam strategi pembenahan SDM (Napitupulu, 2020). Kesejahteraan yang layak tidak hanya berhubungan dengan upah atau gaji, tetapi juga mencakup berbagai aspek seperti jaminan kesehatan, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesempatan untuk mengembangkan diri. Lembaga pendidikan Islam perlu memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan dedikasi mereka terhadap proses pendidikan.

Penguatan manajemen SDM juga menjadi elemen kunci dalam strategi pembenahan ini. Lembaga pendidikan Islam harus menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih profesional dan terstruktur, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta promosi karir. Sistem penilaian kinerja yang transparan dan objektif dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik, sehingga perbaikan dan peningkatan kompetensi dapat dilakukan secara tepat. Dengan manajemen yang baik, setiap tenaga pendidik akan mendapatkan kesempatan yang adil untuk berkembang sesuai dengan kapabilitasnya (Murtafiah, 2022).

Selain aspek teknis, spiritualitas juga harus menjadi fokus dalam strategi pembenahan SDM di lembaga pendidikan Islam. Sebagai lembaga yang berbasis pada nilai-nilai Islam, penting bagi guru dan tenaga kependidikan untuk memiliki kesadaran spiritual yang kuat. Pembenahan SDM harus mencakup program penguatan spiritualitas, seperti kajian keislaman rutin, pelatihan pengembangan akhlak, dan pembinaan moral. SDM yang memiliki spiritualitas yang baik akan mampu menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, serta menjadi teladan yang baik bagi siswa.

Rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas juga harus dilakukan dengan seleksi yang ketat dan transparan. Lembaga pendidikan Islam perlu menyusun standar kualifikasi yang jelas untuk setiap posisi, memastikan bahwa setiap guru dan staf yang direkrut memiliki kompetensi, pengetahuan, dan komitmen yang sesuai. Proses rekrutmen yang profesional akan memastikan bahwa SDM yang bekerja di lembaga pendidikan Islam adalah mereka yang mampu berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan pendidikan. Selain rekrutmen, penting untuk menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Lembaga pendidikan Islam harus memiliki program pengembangan karir yang memberikan kesempatan bagi para guru untuk naik pangkat atau jabatan sesuai dengan kinerja dan kompetensi mereka (Ansori, 2015). Dengan adanya jalur karir yang jelas, para pendidik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan.

Aspek kepemimpinan juga menjadi bagian penting dalam membenahan SDM. Pemimpin yang visioner dan kompeten sangat dibutuhkan untuk mengelola lembaga pendidikan Islam secara efektif. Strategi membenahan harus mencakup pelatihan kepemimpinan bagi pimpinan lembaga, agar mereka mampu mengelola SDM dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memotivasi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk bekerja dengan penuh dedikasi. Pemimpin yang baik juga akan mendorong inovasi dan perubahan positif dalam proses pendidikan. Selain itu, membenahan SDM juga harus melibatkan aspek kolaborasi antar tenaga pendidik dan kependidikan (Ansori, 2015). Lembaga pendidikan Islam perlu membangun budaya kerja yang mendukung kerja sama dan sinergi antara semua elemen dalam lembaga. Melalui kolaborasi yang baik, guru dapat saling bertukar pengalaman dan metode pembelajaran yang efektif, serta mendukung satu sama lain dalam menciptakan proses belajar-mengajar yang lebih inovatif dan dinamis. Kerja tim yang solid akan memperkuat performa lembaga secara keseluruhan.

Untuk mendukung membenahan SDM, pemanfaatan teknologi manajemen SDM juga perlu diperhatikan. Lembaga pendidikan Islam dapat mengadopsi sistem manajemen SDM berbasis teknologi, seperti aplikasi manajemen karyawan, sistem evaluasi kinerja online, atau platform pelatihan daring. Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM akan meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen, serta mempermudah proses administrasi dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

Penguatan budaya organisasi juga harus menjadi bagian dari strategi membenahan SDM. Budaya organisasi yang sehat, yang mengedepankan kerja sama, integritas, dan tanggung jawab, akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan SDM. Lembaga pendidikan Islam harus memastikan bahwa nilai-nilai Islam menjadi landasan dalam budaya kerja, sehingga semua elemen dalam lembaga dapat bekerja dengan semangat yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Benahan SDM juga harus melibatkan partisipasi aktif dari pemerintah dan pihak terkait lainnya. Lembaga pendidikan Islam dapat bekerja sama dengan pemerintah, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan untuk menyelenggarakan program-program pengembangan SDM yang relevan dan berkualitas. Dukungan dari pemerintah dalam bentuk kebijakan yang mendukung peningkatan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik sangat diperlukan untuk memperkuat strategi membenahan ini.

Evaluasi berkala terhadap strategi membenahan SDM juga harus dilakukan. Lembaga pendidikan Islam perlu mengukur efektivitas dari setiap program yang dijalankan, untuk memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil memberikan hasil yang diharapkan. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, lembaga dapat

mengidentifikasi hambatan-hambatan yang muncul, serta membuat penyesuaian strategi yang diperlukan untuk mencapai hasil yang lebih baik (Habibi, 2022).

Akhirnya, pembenahan SDM di lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara menyeluruh, melibatkan berbagai aspek seperti kompetensi, spiritualitas, manajemen, kesejahteraan, dan kepemimpinan. Pembenahan ini bukan hanya tentang meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga tentang membentuk karakter SDM yang berintegritas dan berakhlak mulia. Dengan strategi pembenahan SDM yang komprehensif, lembaga pendidikan Islam akan mampu menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan mampu menghadapi tantangan zaman, sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai dengan optimal.

Kesimpulan

Pembenahan SDM di lembaga pendidikan Islam merupakan upaya yang sangat penting dan harus dilakukan secara komprehensif, mencakup peningkatan kompetensi, kesejahteraan, pengelolaan yang profesional, penguatan spiritualitas, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif. Dengan strategi yang tepat, seperti menyediakan pelatihan berkelanjutan, rekrutmen yang berkualitas, dukungan teknologi, serta evaluasi yang konsisten, lembaga pendidikan Islam dapat membangun SDM yang kompeten, berdedikasi, dan mampu menghadapi tantangan dunia pendidikan modern, sehingga tujuan pendidikan Islam dapat tercapai dengan optimal.

Daftar Pustaka

- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Ansori, A. H. (2015). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(02), 19-56.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43-56.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1-11.
- Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal On Education*, 5(3), 10040-10052.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146.
- Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba*, 5(2), 86-102.
- Napitupulu, D. S. (2020). Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam. *Haura Utama*.
- Napitupulu, D. S., & Nasution, H. B. (2022). Membenahi Pendidikan Islam: Sudut Pandang, Tradisi Dan Pengalaman. *Reflektika*, 17(2), 253-274.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan islam di kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 3(02), 99-113.