

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Serta Perannya Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul

Nasri Amri¹, Kusnadi², Anang Walian³

UIN Raden Fatah Palembang

E-mail: nasrimuaraenim@gmail.com

Article History:

Received: 20 April 2023

Revised: 27 April 2023

Accepted: 29 April 2023

Keywords: *Manajemen, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.*

Abstract: Penelitian ini bertujuan mengetahui manajemen pengembangan sumber daya manusia pada pondok pesantren tahfidz dan dakwah Laa roiba Muara Enim serta perannya dalam mewujudkan santri yang unggul. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba, dapat diketahui bahwa ketersediaan tenaga kerja yang profesional masih kurang. Selain itu, pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba masih belum terorganisir dengan baik, dan terdapat masalah dalam hubungan fungsional antara fungsi-fungsi yang berbeda di sekolah tersebut. Peningkatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba dimulai dengan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan ini mencakup kebutuhan, tujuan pengembangan, dan metode pengembangan. Tahap pelaksanaan pengembangan melibatkan program rekrutmen dan pelatihan, seperti on the job training, pelatihan TIK, pelatihan bahasa Arab dan bahasa asing, atau jenis pelatihan lain yang dibutuhkan. Langkah selanjutnya adalah penilaian, yang dilakukan dengan memperhatikan perubahan sikap dan perilaku secara langsung. Tenaga Kerja, Fasilitas, dan Infrastruktur adalah faktor pendukung Manajemen Pengembangan Tenaga Kerja Pondok Pesantren Laa Roiba untuk menciptakan Santri yang unggul, tetapi keterbatasan dana/aktivitas menjadi kendala.

PENDAHULUAN

Manajemen berasal dari istilah bahasa Inggris manage, yang berarti mengatur, mengendalikan, dan mengatur, menurut A. Sihotang dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan sumber daya manusia adalah terjemahan bahasa Inggris dari *human resource*.

Husein Umar membahas tentang manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengakhiri hubungan kerja untuk mencapai

tingkat kepuasan dan kinerja yang sesuai serta tujuan perusahaan¹.

Pendidikan agama Islam sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia. Maksudnya ialah untuk memperbaiki mutu penghasilan tenaga kerja melalui pendidikan agama, sains serta teknologi, dan pelaksanaan norma-norma moral, sikap, etika, dan ajaran keagamaan. Secara ringkas, pendidikan Islam yang sempurna bertujuan untuk menghasilkan murid yang pintar, terampil, cakap, beriman, dan bertaqwa.

Tujuan pendidikan Islam, menurut Azyumardi Azra, telah diakui dalam Konferensi Internasional Pendidikan Islam perdana di Mekkah pada tahun 1977, dimana pendidikan Islam itu berusaha mengajarkan jiwa, akal, diri manusia yang rasional, emosi dan indra. Oleh karena itu, pendidikan harus memperhatikan semua unsur pertumbuhan manusia, termasuk perkembangan individu dan kolektif dari spiritual, intelektual, seni, fisik, ilmiah dan bahasa, dan menumbuhkan semua karakteristik tersebut menuju kebaikan dan kesempurnaan. Adapun tujuan utama dalam pendidikan muslim untuk menggapai proses ketakwaannya yang hanya disandarkan kepada Allah SWT. Secara individu, sebagai kelompok, dan secara kolektif, orang-orang. Pesantren merupakan wadah ataupun biasa disebut sebagai lembaga pendidikan yang ada di Indonesia yang menekankan etika keagamaan sebagai pedoman hidup bermasyarakat agar santri dapat mempelajari, menghayati, dan mengamalkan prinsip-prinsip Islam. Pesantren bertujuan untuk memberikan pengajaran dan peningkatan kualitas diri guru berkualitas tinggi kepada siswa yang secara fisik dan psikologis mampu memahami agama, nilai-nilai, pengetahuan dan kasih sayang.

Pendidikan pondok pesantren pada dasarnya berlandaskan pada prinsip-prinsip agama Islam untuk mendidik santri menjadi anak yang sholeh dan sholehah, sehingga santri memiliki ilmu agama, akal sehat dan keterampilan untuk beradaptasi dengan kehidupan di masyarakat sehari-hari. Pondok pesantren adalah sebuah wadah atau institusi ataupun lembaga pendidikan Islam yang memiliki dampak sangat positif terhadap kemajuan bangsa Indonesia yang sangat terlihat.

Kualitas Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba sangat baik terutama dalam bidang Tahfidz dan Dakwah yang menjadi proyek dan target utama pesantren. Menghasilkan santri yang baik tentunya tergantung dari ketersediaan sumber daya alam, terutama ustad dan ustazah. Pesantren harus berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mempunyai sumber daya alam yang cakap dan berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia mengacu sebuah proses dalam peningkatan kemampuan individu, keterampilan, minat, bakat dan perilaku di tempat kerja. Pengembangan sumber daya manusia meliputi pengungkapan minat dan bakat karyawan guna menyesuaikan kinerja karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. tenaga kependidikan/tenaga kependidikan, yang dilakukan hampir di setiap pesantren². Fenomena ini dilakukan dengan menyeleksi beberapa santri yang telah tamat nyantri dan mumpuni dalam ilmu agamanya dan memaksa mereka untuk mengabdikan di pesantren tempatnya menuntut ilmu. Sebab, menurut tradisi pesantren, pengetahuan seseorang diukur dari banyaknya kitab dan ahli yang

¹ Husein Umar. *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*, (Jakarta, PT. Gramedia pustaka utama, 1998)

² Umiarso dan Nur Zazin, *Pesantren di Tengah Arus Mutu Pendidikan; Menjawab Problematika Kontemporer Manajemen Mutu Pesantren* (Semarang: RASAIL Media Group, 2011), hlm. 227

dibacanya.³ Sebagai akibatnya, memperoleh Tenaga Kerja dengan memakai kriteria teori manajemen Tenaga Kerja sangatlah sulit. Pesantren perlu memperhatikan pemberian dan peningkatan Tenaga Kerja (TK) dalam pengelolaan kelembagaan, juga segala hal yang terkait dengan kehidupan sosial masyarakat. Kesulitan lain adalah kelangkaan pimpinan pesantren untuk meningkatkan, memajukan dan memantapkan karir di bidang Sumber Daya Manusia, yang antara lain mengakibatkan rendahnya inovasi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan observasi dan diskusi dengan para akademisi, implementasi manajemen SDM saat ini masih belum adaptif. Hampir seluruh manajer dan pengajar dipilih dari para mantan siswa dan alumni institusi tersebut. Apabila ada pegawai dari luar lembaga, mereka perlu mendapatkan izin terlebih dahulu dari pimpinan (direktur). Selain itu, gerak atau kegiatan kepengurusan tidak dinamis dan terpusat pada komando pimpinan, khususnya mudir.. Landasan, disiplin, atau qisme tertentu tidak memungkinkan terbentuknya ide-ide kreatif. Permasalahan lainnya adalah kekurangan dorongan untuk melatih dan memajukan potensi manusia yang ada di pesantren. Setiap administrator di setiap qism aktif dalam tugas mereka yang biasa.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, penulis tertarik dan akan melakukan suatu penelitian lebih lanjut serta menganalisis permasalahan tentang bagaimana pondok pesantren tahfidz dan dakwah Laa Roiba Muara Enim dalam mengatur sumber daya manusia untuk menghasilkan santri yang berprestasi di tengah pesatnya perkembangan dan kemajuan modernitas dengan tetap mempertahankan hal-hal pokoknya sebagai suatu lembaga dalam dunia pendidikan Islam saat ini, dengan judul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Tahfidz Dan Dakwah Laa Roiba Dalam Mewujudkan Santri Yang Unggul”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data penelitian ini bersumber dari data primer berasal dari wawancara dengan narasumber. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari informasi mengenai Pondok Pesantren La Royba Muara Enim. Teknik pengumpulan data penelitian ini dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lokasi penelitian ini di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba Jl. Mayor Tjik Agus Kiemas, Desa Kepur, Muara Enim, Sumatera Selatan. Teknik analisa data menggunakan teknik menurut Miles dan Huberman yakni mengurangi informasi, presentasi informasi dan menarik kesimpulan dan memverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Laa Roiba

Pesantren berfungsi sebagai lembaga pendidikan sehingga manajemen diarahkan pada masa depan yang kompetitif harus dikembangkan dan diubah. Mentransformasi Pesantren menjadi suatu lembaga dalam sebua bentuk pendidikan dalam islam yang mampu diharapkan dapat membantu pemenuhan segala bentuk dari berkembangnya tuntutan dalam zaman yang terus bergerak maju.

Langkahi pertama yangi harus diambil adalah memperbaiki manajemen sumber

³ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren; Studi Tentang Pandangan Hidup Kiyai*.(Jakarta: LP3ES, 1994), hlm. 22

daya manusia, karenai manajemen SDM merupakan aspek penting di perusahaan manapun. Terlepas dari bentuk dan tujuannya, organisasi terdiri dari beragam visi dan misi untuk kemaslahatan umat manusia, dani misi tersebut ditangani dani dikelola oleh manusia dalam praktiknya.

1. Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pesantren melakukan perencanaan pengembangan SDM secara berjenjang, meliputi kajian kebutuhan pengembangan, target pengembangan, dan metode pengembangan. Oleh karena itu, itemuan ipenelitian dari setiap tahapan fokus perencanaan pengembangani SDM iakan diipaparkan dalam konteks ini.

a. Kebutuhan Pengembangan

Pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba bertujuan untuk melahirkan insan yang profesional dan dapat diandalkan dalam menunjukkan sejauh mana perencanaan pembangunan didasarkan pada kebutuhan, pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba mengangkat guru dengan kualifikasi akademik yang sesuai dengan kebutuhan para santri. Kredensial yang dimaksud adalah pendidikan, pelatihan, dan pengalaman, serta kualitas fitrah seperti kecepatan pemahaman, kemauan untuk belajar, motivasi, dan keterampilan interpersonal. Oleh karena itu, fokus utama adalah memenuhi kebutuhan pegawai yang terampil dan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tanggung jawab sesuai dengan visi dan tujuan Pesantren. Mereka menitikberatkan pada kebutuhan guru sesuai dengan bidang yang mereka pelajari, dan juga pada profesionalisme mereka di Pondok Pesantren Nurul Huda. Profesionalisme mencakup keterampilan ilmiah teoretis dan praktis, integritas pribadi, penerimaan sosial, dan bahkan kebanggaan terhadap profesi seseorang. Seorang guru baru dapat dikatakan profesional jika ia memiliki kemampuan dalam bidang atau cabang ilmu yang menjadi tanggung jawabnya, dan jika ia memiliki keterampilan praktis yang baik dalam mengajar, khususnya melibatkan siswa dalam proses pembelajaran, untuk mencapai prestasi sekurang-kurangnya 80% dari target yang ditetapkan oleh Pesantren. Untuk dikatakan profesional, seorang ustadz atau pengajar juga harus memenuhi kriteria tertentu dalam disiplin ilmunya masing-masing.

Berdasarkan perbincangan dengan ustadz taufiq hidayat S.Ag, pimpinan pondok pesantren, tentang rencana pengembangani sumber daya imanusia. Seorang pendidik tak dapat dianggap sebagai seorang profesional apabila ia tak memiliki keahlian pada disiplin ilmu yang menjadi tanggung jawabnya. Tanpa keterampilan praktis dalam mengajar yang efektif, ia tak akan dianggap sebagai guru profesional. Hal ini melibatkan siswa dalam proses pembelajaran dan memastikan mereka mencapai minimal 80% dari target pembelajaran yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Seorang guru juga dianggap profesional apabila ia memiliki spesialisasi pada bidangnya masing-masing. Pimpinan pondok pesantren, Ustad Taufiq Hidayat S.Ag, membicarakan rencana pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah diskusi.

“Pengembangani sumber daya manusia isangat pentingi untuk pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba, karena kami membutuhkan tenaga pengajar yang profesional. Kami juga memperhitungkan rasio guru-murid.”⁴

⁴ Ustad taaufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

Pengembangan mula dampak orang dilakukan karena adanya kehendak uraian harkat pelatih yang sependapat pakai lapangan atau uraian biro dan memikirkan mantik kehendak terhadap taksiran siswa. Perencanaan perluasan yang menghalalkan ambang tujuan perluasan dilakukan karena adanya tujuan nilai gaya guru atau profesionalisme, kelak perluasan pusat kesudahan jiwa dilakukan karena adanya tujuan pernik gaya guru yang sepemikiran pakai pernik vak atau pembunuhan dan menyimak mengira-ngira tujuan. kelicikan tujuan terhadap kuantitas.

b. Tujuan Pengembangan

Terciptanya tujuan sangat penting bagi pesantren tahfiz dan dakwah laa roiba. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja di semua tingkatan. Kegiatan pelatihan, misalnya, seringkali menunjukkan kapasitas mereka untuk meningkatkan kemampuan dan motivasi, menghasilkan keluaran yang lebih tinggi dan, pada akhirnya, meningkatkan profitabilitas organisasi. Secara umum, tujuani ipengembangan potensii manusiai diarahkani untuki memberii bekal, meningkatkan, iserta imengembangkan keterampilan ikerja agari dapat meningkatkan kemampuan, produktivitas, idan kesejahteraan. Tujuan khusus pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba untuk pengembangani sumberi dayai manusia adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan profesionalisme ustadz dan ustadzah.
- b) Menetapkan lebih banyak tanggung jawab untuk tugas yang dialokasikan.
- c) Mempromosikan kolaborasi untuk mencapai tujuan kelembagaan.

Ustad dan ustadzah adalah pondasi pendidikan pesantren ini. Profesionalisme ustadz dan ustadzah mereka sangat penting untuk pertumbuhan lembaga pendidikan. Calon siswa sekolah/madrasah berprestasi, pandai, dan berdaya saing tinggi jika diampingi oleh ustadz dan ustadzah yang memiliki professional dan integritas yang tinggi. Sebagai akibatnya, dengan mengakui pendidikan di pesantren baik yang bersifat formal maupun informal dalam Undang-Undang Sisdiknas Bagian VI mengenai jalur, ijenjang, dani jenis pendidikan padai bagian kesembilan tentang pendidikan agama di Pasal 30 ayat 3 dan 4, individu yang terlibat di dalamnya secara otomatis mendapatkan pengakuan hukum. Guru laki-laki dan guru wanita mempunyai tugas untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Undang-undang menekankan pada pekerjaan pendidikan sebagai tugas utama, yang berbeda dari tanggung jawab instruktur dalam mengajar. Terhubung dengan hal tersebut, pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba melakukan pelatihan sumber daya manusia dengan memberikan pembinaan dani pengembangani bagi ustadz dan ustadzah agar dapat meningkatkan profesionalisme mereka. Hal ini dilakukan karena keberadaan ustadz dan ustadzah yang profesional di pondok pesantren akan memastikan mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan baik. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk memperkuat kerjasama dengan institusi lain untuk mencapai tujuan dan tenggat waktu. Wawancara temuan dengan ustad taufiq hidayat S.Ag, seperti yang diutarakan oleh pimpinan pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba mengatakan bahwa:

“Maksud diadakannya pelatihan dan pengembangan bagi iustadz dan ustadzah adalah untuki meningkatkan keterampilan gurui dan menjadikan mereka

lebih terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, serta dapat menciptakan ustadz dan ustadzah yang lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan semangat mereka.. Dari tujuan tersebut diharapkan ustadz dan ustadzah yang mengikuti pelatihan dan pengembangan dipersilakan untuk bekerjasama dengan lembaga dalam menjalankan rencana atau tujuan lembaga.⁵”

Oleh karena itu, sasaran pengembangani sumberi daya manusiai di Pesantren Nurul Huda Pringsewu adalah untuk 1) meningkatkan kemahiran dan keterampilan para ustad dan ustadzah, serta 2) memperkuat akuntabilitas tugas dan tanggung jawab yang diemabn. 3) peningkatan kolaborasi antar tim juga menjadi fokus utama dalam mencapai tujuan institusional.

c. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangani merupakani bagiani darii proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia. Dengan menggunakan program pelatiani dan ipengembangani yang ditujukan dalam peningkatan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Rencana diperlukan sebelum meluncurkan program. Pendekatan tersebut digunakan untuk memastikan bahwa program tersebut tepat sasaran. Temuan penelitian mengkonfirmasi hal ini. Adapun pengembangani sumberi idaya manusiai Pesantren Nurul Huda di Kabupaten Pringsewu bertujuan sebagai: 1) Mengevaluasi pemenuhan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia; 2) Memperbaiki sistem rekrutmen; dan 3) Program pelatihan untuk memperbaiki keterampilan tenaga kerja sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan terampil.

Ini merujuk pada analisisi kebutuhani pengembangani di pondok pesantren yang mencakup pemenuhan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan strategi pengembangan yang telah dirancang. Strategi pengembangan ini meliputi rekrutmen sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, serta pembentukan budaya di pondok pesantren. Peningkatan dilakukan melalui skema perekrutan sumber daya manusia dengan maksud terpenuhinya standar kuantitas guru dan santri di lingkungan pondok pesantren. Strategi Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu mencakup evaluasi kebutuhan dengan mempertimbangkan jumlah santri yang menjadi pengajar, kualitas pengajar, dan respons terhadap perubahan zaman. Setelah kegiatan pengajaran, Pondok Pesantren Nurul Huda memodifikasi program rekrutmennya dengan harapan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas melalui proses rekrutmen yang baik. Selanjutnya, Pondok Pesantren Nurul Huda melaksanakan program pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan ustadz dan ustadzah. Pelaksanaan program pelatihan dilakukan sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Berdasarkan teori yang dipelajari, rencana pengembangan Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu mencakup pembuatan program pelatihan dan prosedur perekrutan yang efektif untuk menghasilkan pengajar yang berkompeten. Berikut temuan wawancara dengan pimpinan pesantren tentang teknik pengembangani sumber idaya manusia.:

“Pelaksanaan rencana ini didasarkan padai evaluasi kebutuhan pengembangan pondok pesantren yang mencakup pemenuhan jumlah dan kualitas

⁵ Ustad taaufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

sumber daya manusia (SDM), pengembangan rekrutmen SDM, pendidikan dan pelatihan, serta pembentukan budaya pesantren. Program rekrutmen SDM dilaksanakan untuk memenuhi standar kebutuhan jumlah guru dan generasi muda di pesantren.⁶

2. Implementasi Sumber Daya Manusia

Pesantren Nurul Huda di Kabupaten Pringsewu telah melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui dua program, yakni program perekrutan dan program pelatihan.

a. Program Rekrutmen

Pimpinan pesantren kemudian melakukan rekrutmen setelah melakukan job analysis. Urutan prosedur sebelumnya dapat digunakan untuk menggambarkan proses rekrutmen. Sebuah penelitian dilakukan jauh sebelum perekrutan untuk menetapkan pendekatan perekrutan yang bertujuan untuk mencapai komitmen anggota yang maksimal, produktivitas yang tinggi, dan kualitas kerja yang tinggi. Berikut adalah program rekrutmen yang digunakan oleh pondok pesantren tahfidz dan dakwah:

“Untuk memulai, kami melakukan analisis kebutuhan dengan menentukan faktor internal dan eksternal terlebih dahulu. Faktori internal yang kami identifikasi adalah kesiapan dan ketersediaan sumber daya manusia di pesantren untuk memberikan pengajaran kepada siswa di masa depan. Kebutuhan SDM di sini bermula dari kekurangan yang ada di pondok pesantren dan membutuhkan tambahan SDM. Sementara itu, faktor eksternal adalah kondisi lingkungan di luar kendali pondok pesantren yang mempengaruhi rencana strategis dan operasional pondok pesantren, serta berdampak pada perencanaan sumber daya manusia pondok pesantren secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa unsur eksternal dapat dianggap sebagai penyebab atau penjelasan atas tingginya kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Sebagai contoh, kondisi lingkungan yang tidak mendukung dapat memengaruhi pengembangani sumber daya manusia di pesantren.

Langkah berikutnya ialah menetapkan sasaran dalam menyusun target. Pesantren perlu mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja saat ini, serta tindakan yang harus diambil, seperti merekrut pegawai baru, meningkatkan kompetensi karyawan yang sudah iada melalui pelatihan, mengurangi jumlah staf, dan lain sebagainya.

Pada tahap ketiga, dilakukan pemilihan lokasi dan waktu seleksi yang umumnya dilaksanakan di kawasan madrasah. Namun, seleksi akan dijadwalkan pada hari libur agar tidak mengganggu proses belajar mengajar di pondok pesantren. Selain itu, dipilih pula peserta yang memenuhi kriteria dan dinyatakan lulus seleksi. Terakhir, apabila peserta tes memenuhi persyaratan yang telah iditetapkan oleh pesantren serta sesuai dengan posisi yang akan diisi, maka ia akan dianggap lulus dalam seleksi ini.⁷

Hasil wawancara di atas diperkuat dengan pernyataan Ustad rio arjaya al-hafiz yang menyatakan bahwa :

“baru juga menjadi syarat yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, calon ustad

⁶ Ustad taaufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

⁷ Ustad taaufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

atau ustadz baru harus memiliki kemampuan menulis yang baik dan mampu menguasai materi yang akan diajarkan dengan baik pula. Selain itu, kemampuan berkomunikasi juga menjadi hal yang penting, karena sebagai ustadz, mereka harus mampu menyampaikan pesani dengani jelasi dani mudah dipahami oleh jamaah. Dengan memenuhi syarat-syarat tersebut, diharapkan ustadz dan ustadz baru yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mengembangkan agama dan masyarakat..⁸”

Program rekrutmen dibagi menjadi empat tahapan yaitu analisis kebutuhan, penentuan target, penentuan tempat seleksi, dan ini. Hal ini didukung oleh para guru di pondok pesantren, dimana pelamar untuk menjadi pendidik di pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba harus melewati proses seleksi lisan dan tulisan. Selain itu, berbagai faktor harus diperiksa selama proses perekrutan pondok pesantren tahfidz dan dakwah, sebagai berikut:

“Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, di antaranya adalah: 1. Prestasi. Ini mencakup penampilan fisik dan cara berekspresi. Kualifikasi seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman dapat menjadi contoh. 2. Bakat alami. Ini disebut sebagai fitrah dalam Islam, dan merujuk pada kemampuan seseorang untuk memahami sesuatu dengan cepat atau keinginan untuk belajar. 3. Motivasi. Ini berarti bahwa motivasi dan kemampuan kandidat potensial untuk menyesuaikan diri tetap konsisten dalam menghadapi tekanan, dan imereka memiliki hubungani yang kuat dengani orang lain.”

“Di lembaga pesantren, perekrutan atau pengadaan sumber daya manusia dilakukan melalui dua metode, yaitu sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka digunakan ketika dibutuhkan lebih dari tiga pengelola atau guru agama; namun jika jumlahnya kurang dari tiga, maka pengelola atau guru agama hanya dapat dicopot oleh kepala pesantren dengan menunjuk santri yang lebih senior dan mampu melakukan tugasnya dengan baik.⁹”

Saat ini, kepala pesantren harus melakukan evaluasi yang tepat mengenai karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan job description yang telah dibuat. Secara umum, para perekrut mempertimbangkan hal-hali sebagai berikut:

- a) Prestasi, yang mencakup penampilan fisik dan *cara* berbicara.
- b) Kualifikasi seperti latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman.
- c) Bakat alami yang dikenali sebagai fitrah dalam Islam, yaitu kecepatan dalam memahami sesuatu atau keinginan untuk belajar.
- d) Motivasi, yang merujuk pada motivasi calon pelamar.
- e) Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain.

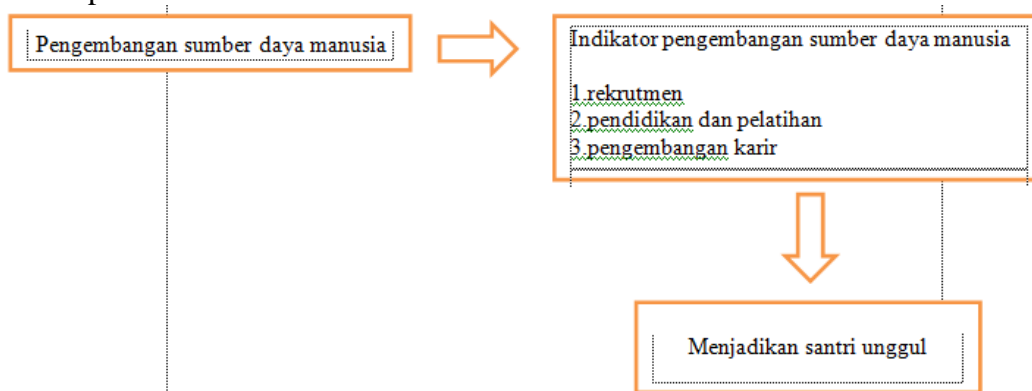
Perekrutan adalah tahap mengidentifikasi dan merekrut individu yang berkualitas untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Tahap perekrutan berawal dari pencarian kandidat dan berakhir dengan pengiriman aplikasi kerja dari pelamar ke perusahaan yang melaksanakan perekrutan. Setelah perekrutan, proses pemilihan kandidat pekerjaan berlanjut hingga pelamar pekerjaan dipilih untuk menjadi karyawan

⁸ Ustad rio arjaya al-hafiz, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 januari 2023

⁹ Ustad taafiq hidayat, S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

untuk mengisi lowongan pekerjaan. Menurut prosedur rekrutmen Pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba, sistem rekrutmen yang digunakan adalah internal dan eksternal Pesantren. Pesantren internal bisa menyediakan guru-guru terbaik untuk mengisi pos-pos yang terbuka. Peluang pekerjaan ini tersedia bagi karyawan yang dianggap memenuhi syarat agar dapat memotivasi baik diri sendiri maupun rekan kerja lainnya untuk bekerja lebih keras. Dalam lingkup internal, jabatan dapat diisi melalui promosi, irotasi, atau bahkan penurunan pangkat. Promosi merujuk pada kenaikan jabatan. Rotasi atau transferi adalah perpindahan jabatan pada tingkat yang sama, sementara penurunan pangkat adalah pengurangan tingkat jabatan. Jika sumber daya manusia di lingkungan internal mencukupi untuk mengisi posisi tersebut, maka pondok pesantren akan melakukannya.

Pondok pesantren menggunakan tanda atau teknik dalam program penerimaan awal dengan menganalisis kebutuhan. Aspek internal di sini adalah situasi kesiapan dan persiapan sumber daya manusia di pondok pesantren itu sendiri. Pokoknya, aspek internal ini menjadi alasan permintaan sumber daya manusia. Sementara elemen luar adalah kondisi lingkungan yang tidak dapat dikendalikan oleh pondok pesantren yang memengaruhi tujuan strategis serta operasional dari pondok pesantren. Pertama-tama, dalam menetapkan objektifnya, pesantren harus mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan tindakan yang harus dilakukan, seperti merekrut karyawan baru, meningkatkan kemampuan pegawai yang ada melalui pelatihan, mengurangi staf. Kedua, menentukan lokasi dan waktu seleksi. Ketiga, menentukan siapa yang memenuhi syarat; jika peserta tes memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh Pesantren dan memenuhi syarat untuk mengisi jabatan tersebut, maka dapat dinyatakan lulus dalam seleksi ini. Apabila mutu yang dibutuhkan tidak dapat diperoleh di dalam lingkungan pesantren, maka pesantren mencari tenaga kerja dari luar pesantren.



Perekrutan Pondok dari luar ekosistem Pondok disebut sebagai perekrutan eksternal. Jika tidak ada SDM yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan, semua Pondok/Organisasi harus mencari rekrutmen eksternal. Pondok Pesantren berusaha untuk memperoleh respons yang berkualitas dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, agar ketika bekerja dapat bertanggung jawab secara profesional dan emosional.

b. Program Pelatihan

Berikut ini adalah kutipan dari wawancara dengan Pimpinan Pondok Pesantren Laa Roiba yang menjelaskan bahwa mereka sedang melaksanakan program pelatihan sebagai bagian dari upaya pengembangani sumberi daya manusia di pondok pesantren:

“Melalui pelatihan ustadz dan ustadzah, tujuan yang diharapkan oleh pondok pesantren ini dapat tercapai, termasuk di dalamnya pembinaan calon ustadz dan ustadz baru, dengan memberikan petunjuk tentang pekerjaan yang harus diselesaikan, bagaimana menjadi ustadz dan ustadz yang menjadi panutan.” Microteaching digunakan untuk mengetahui seberapa jauh mereka telah mempelajari teknik tersebut, dan ustadz serta ustadz reguler dilatih dengan memberikan instruksi yang tepat.¹⁰”

Pelaksanaan peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Pernyataan tersebut kemudian disokong oleh Ustaz Rio Arjaya Al-Hafiz.

Beberapa cara yang dipakai ialah menyelenggarakan kegiatan pembinaan dan pengembangan yang dijalankan oleh guru dan tenaga pengajar baru, pengawasan langsung dari kepala sekolah, kegiatan pembinaan dan pengembangan yang dilakukan lembaga pada praktik nyata, dan kegiatan pembinaan dan pengembangan yang berlangsung di luar sekolah.¹¹”

Pesantren Tahfidz dan Laa Roiba Dakwah telah melahirkan sumber daya manusia melalui pembinaan baik di dalam maupun di luar pesantren. Suatu organisasi atau lembaga mempunyai tujuan dalam melaksanakan suatu pelatihan, demikian pula halnya dengan Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba, dimanai programi pengembangani sumber dayai manusia melalui pelatihani mencakup tujuan sebagai berikut:

“Pelatihan ini merupakan suatu metode pembelajaran yang berlangsung dalam waktu yang terbatas atau lebih tepatnya jangka pendek. Proses pelatihan tersebut sering diadakan di pondok pesantren dengan tujuan meningkatkan kinerja para ustadz dan ustadzah. Pelatihan tersebut ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dalam berbagai aspek, seperti penguasaan, keterampilan, dani teknik dalam mengajar santri di pondok pesantren yang fokus pada tahfiz dan dakwah laa roiba.¹²”

Maksud dari pelatihan SDM di Pesantren Nurul Huda adalah untuk meningkatkan performa para pendidik laki-laki dan perempuan guna meningkatkan mutu proses belajar mengajar. Menindaklanjuti penetapan tujuan selanjutnya, pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba menetapkan prosedur atau pelaksanaan pelatihan, yaitu sebagai berikut:

“yang dibutuhkan juga kami siapkan dengan matang. Setelah itu, kami melaksanakan pelatihan dengan mengikuti rencana yang sudah disusun sebelumnya. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan selesai untuk mengetahui keberhasilan dari pelatihan tersebut.¹³”

“Pelatihan langsung di tempat kerja merupakan metode pelatihan yang paling sering digunakan di pondok pesantren. Sebagai ustadz, kami memberikan contoh kepada rekan-rekan baru dan kemudian mengawasi kinerja mereka. Rekan-rekan baru akan belajar dengan mengamati cara pengajaran yang efektif dan memperoleh

¹⁰ Ustad taufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

¹¹ Ustad rio arjaya al-hafiz, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 januari 2023

¹² Ustad taufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

¹³ Ustad taufiq hidayat,S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023

pemahaman yang lebih baik tentang materi yang diajarkan.¹⁴”

“Pelaksanaan pengajaran dan peningkatan keterampilan, dengan fokus pada kebutuhan modern; sebagai contoh, sebagai seorang pendidik di kelas, saya harus dapat menggunakan perangkat laptop dan proyektor, maka dari itu pihak sekolah memberikan pelatihan teknologi informasi melalui pembuatan presentasi. Selain itu, pengajar harus dapat membuat program laporan nilai siswa. Pelatihan disediakan untuk ini dengan memasukkan nilai-nilai dari buku pegangan ke dalam komputer. Ada juga pergeseran dalam tiga belas kurikulum (kurtilas); agar kami dapat memahami kurikulum ini dan dapat menggunakannya dalam pembelajaran, pelatih yang berpengalaman didatangkan. Dan masih banyak lagi; yang jelas, bila terkait dengan kemajuan madrasah dan memerlukan pelatihan, dengan izin Allah madrasah mampu memenuhi kebutuhan sesuai dengan anggaran yang tersedia.”

Pelaksanaan program pelatihan SDM di pondok pesantren tahfidz dan dakwah Laa Roiba dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan performa para ustadz dan ustadzah dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran. Kualitas pengajaran dapat diukur dengan profesionalisme guru, di mana guru dituntut untuk mengajar sesuai dengan standarnya. Setelah menetapkan tujuan yang jelas, pondok pesantren tahfidz dan dakwah Laa Roiba memilih strategi pelatihan atau implementasi. Proses pelaksanaan pelatihan diawali dengan asesmen kebutuhan, dilanjutkan dengan pembentukan panitia dan alokasi dana. Setelah langkah tersebut, pelatihan dapat mencakup pelatihan on the job, pelatihan teknologi informasi, pelatihan metode pembelajaran iqro', pelatihan bagi mubaligh muda, pelatihan pengajaran bahasa Arab dan bahasa lainnya, atau bentuk pelatihan lain yang dibutuhkan.

Tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh pondok pesantren adalah untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik dalam mengajar santri di pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba. Dari beberapa penjelasan sebelumnya, maksud dari pelatihan sumber daya manusia ini ialah untuk meningkatkan kinerja para pengajar pondok pesantren tahfiz, ustadz, dan dakwah laa roiba.

3. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Sejumlah langkah memerlukan penilaian untuk mengenali kelemahan dan bertindak sebagai acuan di masa mendatang. Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba juga melaksanakan penilaian atas pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia. Jenis penilaian yang diterapkan oleh pesantren adalah sebagai berikut:

“Secara khusus, penilaian kemajuan sumber daya manusia di pondok pesantren berfokus pada peningkatan etos dan perilaku staf pengajar atau mudabbir dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Selain itu, evaluasi secara berkala melalui pertemuan rutin menjadi kesempatan untuk meninjau kembali setiap program yang telah atau sedang diterapkan.”¹⁵

Pernyataan di atas juga mendapat dukungan oleh Ustad Muhammad Alwi yang mengatakan bahwa :

“Setelah latihan selesai, kami segera diawasi dalam aktivitas sehari-hari, jika tidak

¹⁴ Ustad Rio Arjaya Al-Hafiz, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfiz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 Januari 2023

¹⁵ Ustad Taufiq Hidayat, S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 Januari 2023

*ada perubahan, seperti metode pengajaran, kepala madrasah akan menghubungi kami dan memberikan kritikan secara individual.*¹⁶,

Pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba dievaluasi dalam menilai keberhasilan program tersebut. Oleh karena itu, pengamatan langsung terhadap perubahan sikap dan perilaku menjadi sangat krusial dalam proses evaluasi program pengembangan. dalam menentukan efektivitas program. Pertemuan rutin digunakan untuk evaluasi. Dalam rencana ini, partisipasi semua komponen di pesantren untuk melakukan evaluasi sebagai bentuk perhatian terhadap situasi yang terjadi di pesantren. Prosedur penilaian pada tahap permulaan, terutama sebelum pelatihan, dikenal dengan identifikasi keterampilan dan kebutuhan peserta pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan tenaga kerja. Pemantauan merupakan penilaian yang dilakukan pada tahap tengah pelatihan untuk mengetahui apakah program pelatihan yang telah disusun berjalan sebagaimana yang diharapkan atau tidak. Dan penilaian pasca pelatihan dimaksudkan untuk mengidentifikasi sejauh mana peningkatan kinerja pekerja atau anggota organisasi sebagai hasil pelatihan. Evaluasi sangat penting dalam penelitian karena mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan yang dilaksanakan dan memberikan masukan untuk kelanjutan sesi pelatihan berikutnya. Individu yang mengambil bagian dalam pelatihan merupakan subjek yang akan mengalami dampak dari pelatihan, oleh karena itu, penilaian terhadap mereka akan mempengaruhi kelangsungan pelatihan di masa depan. Selain itu, terdapat juga instruktur yang memberikan materi pelatihan selain peserta yang menjadi kunci sukses atau pencapaian program pelatihan.

4. Faktor Pendukung dan Penghambat Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Laa Roiba

a. Faktor Pendukung

Berdasarkan temuan kajian, efektivitas pondok pesantren tahfidz dan dakwah laa roiba dalam menciptakan sumber daya manusia didukung oleh berbagai unsur.

1) sarana dan prasarana

Pengadaan di asrama tahfiz dan dakwah laa roiba dapat disebut memenuhi persyaratan yang memadai untuk pelaksanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sana, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi manajemen peningkatan kualitas sumber daya manusia di asrama tahfiz dan dakwah sekolah laa roiba.

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat manajemen pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren laa roiba yaitu

1) Dana

Pembiayaan adalah faktor krusial dalam mencapai perkembangan sumber daya manusia.. Sementara pesantren Laa Roiba tidak memungut biaya pendidikan dari santri, uang dari donatur saat ini dialihkan untuk kebutuhan makan dan santri, serta gaji ustad dan ustazah.

2) kurangnya tenaga ahli

Dikarenakan pimpinan pondok pesantren Laa Roiba mengambil alih seluruh

¹⁶Ustad Muhammad alwi, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfiz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 januari 2023

prosedur manajemen sumber daya manusia, konsentrasi mereka menjadi kurang optimal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba, disimpulkan bahwa Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Laa Roiba akan dibahas:

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari studi tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba, dapat diketahui bahwa ketersediaan tenaga kerja yang profesional masih kurang. Selain itu, pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba masih belum terorganisir dengan baik, dan terdapat masalah dalam hubungan fungsional antara fungsi-fungsi yang berbeda di sekolah tersebut. Peningkatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Tahfidz dan Dakwah Laa Roiba dimulai dengan perencanaan terlebih dahulu. Perencanaan ini mencakup kebutuhan, tujuan pengembangan, dan metode pengembangan. Tahap pelaksanaan pengembangan melibatkan program rekrutmen dan pelatihan, seperti on the job training, pelatihan TIK, pelatihan bahasa Arab dan bahasa asing, atau jenis pelatihan lain yang dibutuhkan. Langkah selanjutnya adalah penilaian, yang dilakukan dengan memperhatikan perubahan sikap dan perilaku secara langsung. Tenaga Kerja, Fasilitas, dan Infrastruktur adalah faktor pendukung Manajemen Pengembangan Tenaga Kerja Pondok Pesantren Laa Roiba untuk menciptakan Santri yang unggul, tetapi keterbatasan dana/aktivitas menjadi kendala.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya Novali, *Penerapan Manajemen Personalia di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Qodratullah desa Langkan kecamatan Banyuasin III kabupaten Banyuasin*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2014).
- Babun Suharto, *Dari Pesantren Untuk Umat: Reiventing Eksistensi Pesantren di Era Globalisasi* (Surabaya: Imtiyaz, 2011), hal. 9
- Etike juniasih, skripsi. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Nurul Huda Pringsewu*. program studi, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, universitas islam negeri (UIN) raden intan, lampung, 2018.
- Hani handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; BPFE, 2014), hal. 4
- Hellen Sabera Adib, *Metodologi Penelitian* (Palembang: Noerfikri Offset, 2016), hlm
- Husain umar. *riset sumber daya manusia dalam organisasi*, (jakarta, PT. gramedia pustaka utama, 1998
- Ika Robiantari, *Pelaksanaan Manajemen Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Negeri Model Pangkalpinang*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2015).
- Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif : Teori Dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hal. 160-161
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Erlangga, 2010), hal. 4
- Jan Jonker, Bartjan J.W. Pennink Dan Sari Wahyuni, *Metodologi Penelitian : Panduan Untuk Master Dan Ph.D. Di Bidang Manajemen* (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 14.
- Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*

- (Jakarta: Kencana, 2012), hlm 34
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung; cv mandar maju, 2010), hal.3
- Nur Hidayah, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede Belitang*, (UIN Raden Fatah Palembang, 2015).
- Nurcholish madjid, *Bilik-bilik pesantren, sebuah potret perjalanan*, (jakarta:Paramadin,1977),hal 20.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 137.
- Ustad Muhammad alwi, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfiz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 januari 2023
- Ustad rio arjaya al-hafiz, tenaga pengajar di pondok pesantren tahfiz dan dakwah laa roiba, wawancara tanggal 20 januari 2023
- Ustad taufiq hidayat, S.Ag, pimpinan pondok pesantren laa roiba, wawancara tanggal 19 januari 2023
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 9
- Yasmadi, *modernisasi pesantren: kritik Nurcholish Madjid Terhadap Pendidikan Islam Tradisional* (Jakarta:Ciputat Press,2002),hal.61
- Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi pesantren*, (Jakarta:LP3ES,1994),hal.18