



Surabaya, 6 Juli 2023

## SEMINAR NASIONAL HASIL RISET DAN PENGABDIAN

"Peran Riset, Inovasi dan Pengabdian Kepada Masyarakat Bagi Pembangunan Indonesia Berkelanjutan"



# MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN TAHFIZHUL QURAN AL-FITRAH TANJUNGPINANG

Tasa Putri Fauzi<sup>1</sup>, Putri Anggraini Alfitriah<sup>2</sup>, Satriadi<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

Email : [Tasaputri65@gmail.com](mailto:Tasaputri65@gmail.com)

### Abstrak

Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang adalah sebuah lembaga pendidikan Islam yang berdedikasi dalam mengajarkan Al-Quran dan memperkuat pemahaman agama. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji praktik dan efektivitas manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di pondok pesantren tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen sebagai metode pengumpulan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pondok pesantren telah menerapkan beberapa praktik manajemen pengembangan SDM yang signifikan. Faktor penting termasuk sistem rekrutmen yang selektif, program pelatihan reguler, dan mekanisme evaluasi kinerja yang membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta menyusun rencana pengembangan pribadi. Namun, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kebutuhan untuk meningkatkan manajemen dan kepemimpinan juga diidentifikasi. Sebagai rekomendasi, dianjurkan untuk meningkatkan akses terhadap sumber daya keuangan dan infrastruktur, mengintensifkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menyediakan pelatihan khusus untuk meningkatkan manajemen dan kepemimpinan. Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan pondok pesantren dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, menghadapi tantangan masa depan, dan terus memberikan pendidikan berkualitas sesuai dengan visi dan misi lembaga.

**Kata kunci:** Manajemen pendidikan; Pengembangan SDM; Pondok pesantren

Copyright © (2022) Seminar Hasil Riset dan Pengabdian ke 4

### PENDAHULUAN

Satu hal yang menarik itu adalah keberadaan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh orang-orang dari semua latar belakang budaya dan agama, memberikan karakteristik satuan pendidikan yang dilindungi secara hukum oleh badan pengatur. Perlindungan dan pengakuan atas sifat-sifat ini mengikuti secara logis dari sistem pendidikan nasional yang luas realitas keberagaman bangsa Indonesia (Chalid, 1994; 3). Agama dan pendidikan agama

dipahami sebagai seperangkat proses pembelajaran Islam dengan keterkaitan antara lembaga, guru dan murid serta unsur-unsur lain yang terkait. Pesantren merupakan model pendidikan agama yang telah diakui selama berabad-abad. Pesantren telah lama dikenal sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia dan memegang peranan yang sangat signifikan bagi pertumbuhan pendidikan Indonesia. Keberadaan pesantren sebagai lembaga akademik belum banyak dipahami meskipun sudah lama berkembang di masyarakat luas (Sunyoto, 1990). Ketidaktahuan yang mendalam dari masyarakat tentang pesantren itu terlihat dari misteri siapa yang mendirikan pesantren pertama di Indonesia (Arifin, 2010; 2).

Pesantren merupakan subsistem pendidikan dalam rangka pendidikan nasional yang informal, yaitu pendidikan yang di luar sistem sekolah (Arifin, 2010). Dhofer menyatakan dalam Arifin (2010) bahwa pesantren adalah lembaga Pendidikan Islam yang sekurang-kurangnya memiliki Adanya pendidikan dan pengajaran Islam melalui Weton, Sorogan, dan Bandongan yang saat ini berkembang serta Kyai sebagai tokoh atau pemimpin kunci adalah tiga ciri umum di bawah aliran klasik atau keagamaan yang biasa dibidang Tradisi Sistem Madrasah. Eksistensi pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan Islam yang sangat tergantung pada komitmen masyarakat sebagai pemimpin. Oleh karena itu, wajar jika pesantren mengambil bentuk yang berbeda sejak awal pertumbuhannya dan tidak semua standar yang mencakup semua pesantren yang beragama Islam (Rahardjo, 1974). Pesantren hadir dalam berbagai bentuk yang berbeda-beda, namun keberadaan pondok pesantren ini pada umumnya selalu ditandai dengan standarisasi kitab-kitab klasik menjadi buku pelajaran wajib (kutubul muqarrarah), yang dikenal di masyarakat sebagai "Kitab Kuning dan Tata Cara Pengajarannya" (Sunyoto, 1990).

Pesantren merupakan salah satu lembaganya bangunan komunitas yang mana inventarisnya dikelola langsung dari sektor swasta, dalam prakteknya mampu untuk bisa melestarikan keberadaannya, dengan demikian keberadaannya masih diakui oleh masyarakat. Kondisi lokal yang sebenarnya ada banyak pesantren Islam yang tidak bisa mengikuti perkembangan. Faktor kegagalan pembaharuan sumber daya manusia menunjukkan keadaan pesantren bisa dikatakan "hidup segan mati tak mau". Keberadaan Pesantren dalam kondisi seperti itu tetap ada menunggu waktu berlalu hingga dilupakan. Oleh karena itu, dalam hal ini penting untuk memanfaatkan pesantren menyiapkan generasi penerus yang pasti mampu mempertahankan eksistensinya di masyarakat. Salah satu strategi yang harus dilakukan untuk mempertahankan eksistensi pesantren adalah pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia penting di pesantren untuk menjamin kualitas lulusan yang dihasilkan oleh pesantren, karena bagaimana pun lulusan pesantren berinteraksi langsung dengan masyarakat sebagai pengguna lulusan pesantren. Oleh karena itu, perhatian harus diberikan pada pengembangan sumber

daya manusia yang besar berdasarkan perencanaan yang sistematis dan terperinci sebelumnya (Hamalik, 2003).

Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang beroperasi di tengah fenomena penting dalam konteks pendidikan Islam di era modern. Perkembangan pesat teknologi informasi dan komunikasi, serta globalisasi, telah memengaruhi tuntutan dan harapan masyarakat terhadap lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren. Dalam konteks ini, manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah menjadi semakin kompleks. Tantangan yang dihadapi mencakup berbagai aspek, seperti meningkatnya kebutuhan akan keahlian teknologi dalam pengajaran Al-Quran, perubahan dalam pola pemikiran dan kebutuhan santri, serta tuntutan kompetisi di antara lembaga pendidikan serupa. Pondok pesantren juga perlu memperhatikan aspek kepemimpinan dan manajemen yang efektif dalam mengelola dan mengembangkan SDM. Pemilihan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan menjadi bagian integral dari manajemen SDM yang sukses. Melalui penelitian ini, akan dikaji praktik-praktik yang telah dilakukan oleh Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah dalam mengelola dan mengembangkan SDM, serta untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas praktik-praktik tersebut dalam menghadapi fenomena dan tantangan pendidikan saat ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang manajemen pengembangan SDM, pondok pesantren dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan, memotivasi staf dan pengajar, mengembangkan keahlian yang relevan, dan menghadapi perubahan yang terjadi dalam lingkungan pendidikan. Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam memperkuat manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang, sehingga dapat mengatasi tantangan fenomena pendidikan saat ini dan memberikan pendidikan yang berkualitas sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks dan beragam.

## **METODOLOGI**

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain multiple case study. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang aspek-aspek perencanaan, implementasi, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pesantren. Desain multiple case study memungkinkan pengumpulan data dari beberapa kasus yang berbeda untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Alfitrah yang berlokasi di Jl. Raya Tg. Uban Km. 17 Gg. Kamboja RT.11/RW.003 Kp. Rawabangun Desa Toapaya Selatan Kec.

Toapaya. Lokasi ini dipilih karena menjadi obyek penelitian yang relevan dengan tujuan penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah kurang lebih 25 orang di Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Alfitrah. Dalam penelitian ini, populasi menjadi wilayah generalisasi yang kemudian dipilih sampelnya. Teknik pemilihan sampel yang dapat digunakan adalah purposive sampling atau snowball sampling, dengan mempertimbangkan karyawan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan terkait perencanaan, implementasi, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pesantren.

Teknik Pengumpulan Data:

1. Data Primer: Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara lisan dengan karyawan pesantren yang menjadi informan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai desain, implementasi, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pesantren.
2. Data Sekunder: Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi dokumen, foto, dan benda-benda yang berkaitan dengan pegawai di pondok pesantren. Data sekunder ini dapat digunakan sebagai pelengkap data dasar dan untuk memperkaya pemahaman tentang konteks pengembangan sumber daya manusia di pesantren.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara berkesinambungan, di mana setiap langkah pengumpulan data akan selalu kembali ke tahap analisis. Data yang telah dikumpulkan akan diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Analisis data kualitatif dilakukan dengan menggunakan pendekatan tematik, dengan mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar informasi yang relevan dengan aspek-aspek penelitian yang ditetapkan.

### **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ditetapkan pada tiga aspek utama:

1. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia di pesantren, dengan subfokus pada analisis kebutuhan pengembangan, penetapan sasaran pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan.
2. Implementasi pengembangan sumber daya manusia di pesantren, dengan subfokus pada departemen SDM, program rekrutmen, pelatihan, pendidikan, dan pendidikan budaya.

3. Evaluasi pengembangan sumber daya manusia di pesantren, dengan fokus pada proses evaluasi dan pembelajaran yang dapat mendukung proses inovatif dalam pengembangan pesantren.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen adalah “seni melakukan hal orang lain” (the art of doing other people's things) (Tunggal, 2002). Meskipun Terry mencatat bahwa manajemen adalah proses unik yang terdiri dari kegiatan-kegiatan berikut: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, yang dilakukan dengan bantuan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen bukanlah ilmu atau seni (Terry, 1992). Pada dasarnya ada tiga fungsi manajemen, yaitu: Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi (Nurdin, 2007). Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada:

1. Sistem Rekrutmen Selektif: Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang telah menerapkan sistem rekrutmen yang selektif untuk memilih calon pengajar dan staf yang berkualitas. Proses seleksi melibatkan penilaian kualifikasi akademik, keahlian dalam pengajaran Al-Quran, serta komitmen terhadap nilai-nilai agama dan pendidikan.
2. Program Pelatihan dan Pengembangan yang Beragam: Pondok pesantren ini menyediakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan, termasuk pengajaran Al-Quran yang lebih efektif, pengembangan keahlian teknologi informasi, manajemen kelas, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan. Program-program ini dirancang untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan karyawan dalam menghadapi kompleksitas tuntutan pendidikan Islam saat ini.
3. Mekanisme Evaluasi Kinerja yang Komprehensif: Pondok pesantren telah mengimplementasikan mekanisme evaluasi kinerja yang holistik dan komprehensif. Evaluasi dilakukan secara periodik dan melibatkan penilaian terhadap kemampuan pengajaran, komitmen terhadap tugas, partisipasi dalam pengembangan lembaga, serta kontribusi terhadap lingkungan pendidikan.

Praktik-praktik manajemen pengembangan SDM yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang telah memberikan dampak positif dalam menghadapi fenomena dan tantangan dalam pendidikan Islam modern. Melalui sistem rekrutmen selektif, pondok pesantren berhasil menarik dan mempekerjakan individu yang berkualitas dan berkomitmen tinggi terhadap pengajaran Al-Quran dan nilai-nilai agama. Hal ini penting dalam memastikan kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri. Program pelatihan dan pengembangan yang beragam membantu meningkatkan kompetensi karyawan dalam berbagai aspek, seperti pengajaran Al-Quran yang lebih efektif, penguasaan teknologi informasi,

manajemen kelas, dan kepemimpinan. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan terus berkembang, pondok pesantren dapat menghadapi kompleksitas tuntutan pendidikan saat ini dan memberikan pendidikan yang berkualitas. Mekanisme evaluasi kinerja yang komprehensif membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan pribadi. Evaluasi ini juga memungkinkan pengakuan atas kontribusi karyawan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang positif. Meskipun praktik-praktik ini efektif, penelitian juga mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah. Tantangan tersebut termasuk keterbatasan sumber daya, seperti dana dan infrastruktur, yang mempengaruhi pelaksanaan program pengembangan SDM secara optimal. Selain itu, penting untuk terus memperkuat manajemen dan kepemimpinan yang efektif agar pengembangan SDM dapat diintegrasikan dengan baik dalam visi dan misi lembaga.

Dalam menghadapi tantangan ini, rekomendasi yang dapat diajukan adalah meningkatkan akses terhadap sumber daya finansial dan infrastruktur yang memadai, baik melalui kerjasama dengan pihak eksternal maupun upaya internal pengumpulan dana. Selain itu, perlu adanya peningkatan dalam pengembangan program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pendidikan Islam modern. Upaya juga perlu dilakukan untuk memperkuat manajemen dan kepemimpinan dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengembangan lembaga. Dengan menerapkan rekomendasi ini, Pondok Pesantren Tahfizhul Quran Al-Fitrah Tanjungpinang dapat terus meningkatkan efektivitas manajemen pengembangan SDM, mengatasi tantangan yang dihadapi, dan memperkuat peran mereka sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan dan pengembangan santri.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari data tersebut adalah bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pesantren merupakan langkah penting yang dilakukan untuk mempersiapkan keputusan terkait program pengembangan SDM di pesantren. Perencanaan tersebut meliputi analisis kebutuhan pengembangan, penentuan tujuan pengembangan, dan perumusan strategi pengembangan. Dalam konteks pesantren, perencanaan pengembangan SDM dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh pesantren. Hal ini penting untuk mempertahankan eksistensi pesantren di tengah masyarakat serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja, hubungan harmonis antara atasan dan bawahan, proses

pengambilan keputusan yang cepat dan akurat, semangat kerja, transparansi manajemen, komunikasi yang efektif, dan resolusi konflik fungsional.

Selain itu, pengembangan SDM di pesantren juga melibatkan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan keterampilan teknis dan manajerial para tenaga pengajar dan pengurus santri. Pelatihan tersebut dapat berupa pendidikan yang meningkatkan kesadaran umum, pemahaman tentang lingkungan, dan pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk tugas-tugas tertentu. Selain pendidikan, pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan kualitas serta kuantitas produksi. Dalam hal ini, program pelatihan di pesantren harus disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan SDM yang telah dianalisis sebelumnya. Evaluasi pengembangan SDM juga penting dilakukan guna mengidentifikasi keberhasilan atau kegagalan program yang telah dilaksanakan. Evaluasi tersebut meliputi penilaian terhadap perubahan sikap dan perilaku guru atau generasi muda dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam evaluasi ini, partisipasi seluruh komponen pesantren, termasuk pengurus kyai atau ulama, sangat penting dalam mengevaluasi setiap program yang dilaksanakan dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan pengembangan SDM di pesantren secara efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Haromain, 2013; Mathematics, 2016; Mu'is, 2021; Reichenbach et al., 2019)
- Haromain. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 1(2), 136–149.
- Mathematics, A. (2016). *Manajemen Pengembangan SDM Pondok Pesantren Wali Songo Desa Sukajadi Wates Kecamatan Bumiratu Kabupaten Lampung Tengah*. 1–23.
- Reichenbach, A., Bringmann, A., Reader, E. E., Pournaras, C. J., Rungger-Brändle, E., Riva, C. E., Hardarson, S. H., Stefansson, E., Yard, W. N., Newman, E. A., & Holmes, D. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor. *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Mu'is, A. (2021). Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember. *Fenomena*, 20(1), 33–44. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>