

## Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al -Hanif Ciputat

Indra Januar Rukmana\*<sup>1</sup>, Shela Indah Savitri<sup>2</sup>, Syawaludin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pamulang

E-mail: [dosen02585@unpam.ac.id](mailto:dosen02585@unpam.ac.id)<sup>1</sup> [dosen02583@unpam.ac.id](mailto:dosen02583@unpam.ac.id)<sup>2</sup>, [dosen02298@unpam.ac.id](mailto:dosen02298@unpam.ac.id)<sup>3</sup>

Diterima 15/Mei/2025 | Direvisi 20/Mei/2025 | Disetujui 17/Juni/2025

### Abstract

*Effective human resource (HR) management is a crucial factor in supporting the success of institutions, including Islamic boarding schools. This study aims to develop a competency-based HR management system at the Al-Hanif Yatim Islamic Boarding School, Ciputat, in order to improve the quality of workforce management and empowerment and support the vision and mission of the Islamic boarding school. The research method used is research and development (Research and Development) with stages of needs analysis, system design, implementation, and evaluation. The system developed integrates competency profiles, recruitment processes, training, and employee performance assessments in a structured and competency-based manner. The results of the study indicate that this competency-based HR management system is able to improve the efficiency of HR management, clarify the roles and responsibilities of each individual, and increase employee motivation and productivity. Thus, this system can be a strategic solution to improve the quality of HR management at the Al-Hanif Yatim Islamic Boarding School, Ciputat and provide a positive contribution to organizational development..*

**Keywords:** Human Resource Management, Competence, Islamic Boarding School, System Development.

### Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan faktor krusial dalam mendukung keberhasilan lembaga, termasuk pondok pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif, Ciputat, guna meningkatkan kualitas pengelolaan dan pemberdayaan tenaga kerja serta mendukung visi misi pesantren. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian pengembangan (Research and Development) dengan tahapan analisis kebutuhan, perancangan sistem, implementasi, dan evaluasi. Sistem yang dikembangkan mengintegrasikan profil kompetensi, proses rekrutmen, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan secara terstruktur dan berbasis kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen SDM berbasis kompetensi ini mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM, memperjelas peran dan tanggung jawab setiap individu, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, sistem ini dapat menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kualitas manajemen SDM di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat dan memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan organisasi.

**Kata kunci:** Manajemen SDM, Kompetensi, Pondok Pesantren, Pengembangan Sistem

### 1. PENDAHULUAN

Yayasan Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif adalah lembaga pendidikan keagamaan serta formal yang mewadahai pendidikan bagi yatama/yatim. Al-Hanif yang didirikan dari keresahan masyarakat dan tokoh masyarakat atas pendidikan yang saat sangat begitu menyediakan dalam hal pendidikan tauhid dan akhlak. Al-Hanif dikukuhkan dalam akta notaris Octora Puspitasari, SH M.KN NO.01 tanggal 14 Maret 2011. Pada awal pendiriannya, Al-Hanif pada selama 1 tahun, nyaris tidak berfungsi karena ketidak ada biayaan dan lahan yang dapat dijadikan tempat tinggal para santri sehingga hanya mengandalkan tromol atau pergerakan dari Majelis Ta'lim. Tujuan dakwah pembangunan Pesantren Al-Hanif ini sendiri, selain untuk memenuhi kewajiban sebagai seorang muslim yang harus peduli kepada kaum yatim dan dhuafa antara lain adalah untuk mengawal kota Tangerang Selatan dengan bermotongan " modern, cerdas dan religious". Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif telah memiliki berbagai jenis pendidikan formal dan non formal. Pendidikan formal yang

berada dibawah naungan Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif antara lain; Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-Kanan (TK), Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa kompetensi yang harus dimiliki guru adalah: a) Kompetensi pedagogis, b) Kompetensi kepribadian, c) Kompetensi sosial dan d) Kompetensi profesional. Berdasarkan empat kompetensi tersebut, maka kompetensi inti yang wajib dimiliki seorang guru adalah: (1) mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pembelajaran yang diampu, (2) menyelenggarakan kegiatan pembelajaran yang mendidik, (3) mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif dan (4) memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Masalah utama yang dihadapi oleh guru dan pihak sekolah adalah keterbatasan sumberdaya, baik sumber daya fisik, sumber daya manusia, maupun sumber belajar berbasis ICT (information and communication technology). Kemampuan guru di lingkungan Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif dalam bidang ICT masih sangat minim, imiterbukti dari media pembelajaran yang digunakan saat proses belajar mengajar masih memanfaatkan media tradisional. Guru belum mampu melakukan inovasi secara kreatif untuk membuat media pembelajaran digital yang bisa kapan saja dipelajari secara mudah oleh siswa. Pembelajaran yang dilakukan juga hanya terbatas di kelas saja, sehingga banyak materi yang belum bisa disampaikan secara menyeluruh karena keterbatasan waktu yang tersedia. Selain itu belum ada media pembelajaran interaktif yang bisa dimanfaatkan oleh siswa untuk belajar di luar jam pelajaran secara online.

Secara teoretis, pengelolaan waktu merupakan bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia yang berperan dalam mengarahkan aktivitas organisasi menuju tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bray & Rue (2015:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Maka dari itu, peningkatan kapasitas SDM, termasuk dalam aspek kompetensi yang berlaku di Pondok pesantren Al-Hanif diperlukan untuk menunjang pada kegiatan pembelajaran yang baik dan efektif. Dengan berdasarkan kompetensi yang baik maka akan didapatkan hasil yang lebih optimal.

Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Kegiatan pengabdian ini dirancang melalui metode penyuluhan, pelatihan interaktif, dan diskusi kelompok. Berdasarkan uraian analisis situasi agar tujuan didirikannya pendidikan formal di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif bisa terwujud, seluruh jajaran pengurus, pengelola lembaga pendidikan formal Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif dan masyarakat yang terlibat didalamnya berharap peningkatan kualitas guru dan kualitas pembelajaran dapat terus dilakukan serta permasalahan-permasalahan yang ada saat ini khususnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi melalui pembelajaran e-learning dapat diatasi dan dicarikan solusinya agar keinginan untuk mewujudkan Sekolah Pesantren Berbasis ICT (Information and Communication Technology) segera terwujud.

Dengan pendekatan yang tepat sasaran dan kontekstual, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas para Guru dan Santri di Pondok pesantren Al-Hanif dalam meningkatkan kompetensi dan pengetahuan mereka secara lebih efektif. Keberhasilan program ini akan memperkuat kegiatan akan datang sebagai SDM yang mampu bersanggup dan beradaptasi dalam era digital, serta menciptakan lingkungan adaptif yang lebih produktif dan berkelanjutan.

## 2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan dan seminar SDM di Pondok Pesantren Al-Hanif Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Pelatihan direncanakan berlangsung selama satu hari, yaitu pada hari Minggu, 25 Mei 2025, dengan estimasi peserta sebanyak 30 orang yang berisikan santriwan santriawati dan guru madrasah. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia (SDM) agar lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi tantangan era digital, khususnya dalam hal pengelolaan kompetensi dan pemanfaatan teknologi informasi.

Metode pelaksanaan kegiatan dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang interaktif, partisipatif, dan aplikatif bagi peserta. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah kombinasi antara ceramah, diskusi kelompok, dan tanya jawab. Selain itu, untuk memastikan ketercapaian hasil yang diharapkan, metode pelaksanaan juga dilengkapi dengan pengukuran perubahan pengetahuan, sikap, dan perilaku peserta sebelum dan sesudah pelatihan. Ada pun rangkaian metode pelaksanaan kegiatan pengabdian terdiri atas beberapa tahapan berikut:

a. Persiapan

Pelaksanaan kegiatan pada tahap persiapan ditekankan pada persiapan tim dan mitra melalui rapat koordinasi bersama terkait kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan.

b. Pelatihan dan workshop

Pelatihan dan workshop merupakan tahapan inti kegiatan, kegiatan ini dilaksanakan dalam 2 kegiatan pelatihan, yaitu pelatihan untuk instalasi dan konfigurasi *e-learning* serta pelatihan pembuatan media pembelajaran digital yang inovatif. Sedangkan kegiatan workshop lebih menitikberatkan pada pengembangan keilmuan *e-learning*

c. Pendampingan/Pembinaan

Untuk mengimplementasikan hasil pelatihan dan workshop dilakukan pendampingan dan pembinaan dengan sistem minotoring dan evaluasi hasil yang didapat. Proses ini lakukan secara berkelompok agar sesama peserta bisa saling bertukar fikiran dan pengalaman dalam penerapan media pembelajaran inovatif dan *e-learning*.

d. Evaluasi

Tahapan evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Tahapan evaluasi ini meliputi evaluasi proses, akhir, dan evaluasi tindak lanjut.

Mengacu pada permasalahan yang dihadapi mitra, sangat penting dilakukan langkah-langkah pendekatan yang sesuai agar tujuan dan sasaran kegiatan dapat tercapai. Adapun metode pendekatan pada program ini meliputi:

- a. Pendekatan melalui proses analisis ketersedian sarana dan prasana pendukung pembelajaran *e-learning* yang dimiliki mitra, khususnya ketersedian jaringan internet yang mencukupi.
- b. Pendekatan melalui proses koordinasi antara tim pelaksana kegiatan bersama mitra untuk merancang model pelaksanaan tiap-tiap kegiatan.
- c. Pendekatan melalui pelaksanaan kegiatan pelatihan, workshop dan pendampingan kepada mitra dalam membuat dan menerapkan media pembelajaran serta *e-learning*.
- d. Pendekatan dengan optimalisasi penggunaan sarana dan prasara yang tersedia di lokasi mitra.
- e. Pendekatan dengan memberikan fasilitas praktek simulasi penggunaan media pembelajaran digital dan pemanfaatan *e-learning* untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat bertema "Pengembangan Sistem Manajemen SDM Berbasis Kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al -Hanif Ciputat" yang dilaksanakan pada Minggu, 25 Mei 2025, di Pondok Pesantren Al-Hanif Ciputat, Tangerang Selatan telah berjalan dengan lancar dan mendapat antusiasme tinggi dari para peserta.

Jumlah peserta yang hadir sebanyak 30 orang yang merupakan Santriwan Santriawati dan Guru Madrasah. Dalam proses pengembangan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat, dilakukan identifikasi dan pemetaan kompetensi yang dibutuhkan oleh setiap posisi kerja. Sebelum sistem ini diterapkan, pengelolaan SDM dilakukan secara konvensional tanpa adanya standar kompetensi yang jelas, sehingga pengukuran kinerja dan pengembangan SDM kurang terstruktur. Setelah implementasi sistem, didapatkan hasil berupa profil kompetensi yang jelas, modul pelatihan berbasis kompetensi, serta proses pelatihan dan evaluasi kinerja yang sistematis. Data hasil penilaian karyawan menunjukkan peningkatan kualitas SDM, terutama dalam aspek keterampilan dan disiplin kerja.



**Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan**

Sistem yang dikembangkan diterapkan dalam beberapa tahap, dimulai dengan sosialisasi kepada seluruh staf dan pengurus pondok pesantren, pelatihan penggunaan sistem, dan kemudian tahap uji coba selama tiga bulan. Pada tahap uji coba ini, sistem digunakan untuk proses rekrutmen dan evaluasi kinerja karyawan. Hasil uji coba menunjukkan bahwa sistem memudahkan pengurus dalam menilai kesesuaian kompetensi setiap individu dengan tugas yang diembannya. Selain itu, karyawan juga merasakan manfaat dari adanya penilaian yang lebih transparan dan pengembangan kompetensi yang terarah. Namun, beberapa kendala teknis ditemukan pada tahap awal penggunaan, seperti adaptasi teknologi yang memerlukan waktu dan pelatihan tambahan.

Selama pengembangan dan implementasi sistem, beberapa kendala muncul, antara lain keterbatasan pemahaman teknologi di kalangan staf lama dan kurangnya data awal mengenai kompetensi individu. Selain itu, perubahan budaya kerja yang sebelumnya informal ke sistem manajemen berbasis kompetensi juga menimbulkan resistensi dari sebagian karyawan. Untuk mengatasi hal ini, dilakukan pendekatan komunikasi intensif dan pelatihan berkelanjutan. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan, pengembangan sistem ini berhasil memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan manajemen SDM di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat.

#### 4. KESIMPULAN

Pengembangan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi di Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat berhasil memberikan solusi yang efektif untuk mengelola tenaga kerja secara lebih profesional dan terstruktur. Sistem ini berhasil memetakan kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi kerja, sehingga proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara sistematis berdasarkan standar kompetensi yang jelas. Implementasi sistem ini meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja dan memudahkan pengurus dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan SDM.

Selama proses implementasi, ditemukan beberapa kendala seperti tingkat adaptasi teknologi yang beragam di kalangan staf, serta resistensi terhadap perubahan budaya kerja dari sistem yang selama ini bersifat informal menjadi lebih terstruktur dan berbasis kompetensi. Namun, dengan pendekatan komunikasi yang intensif dan pelatihan berkelanjutan, kendala tersebut dapat diatasi secara bertahap. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan serta perbaikan kualitas layanan di pondok pesantren.

Secara keseluruhan, pengembangan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi ini tidak hanya memperkuat pengelolaan internal sumber daya manusia, tetapi juga mendukung visi dan misi Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pembinaan santri. Oleh karena itu, sistem ini direkomendasikan untuk terus dikembangkan dan diterapkan secara menyeluruh agar manfaatnya dapat dirasakan secara optimal dalam jangka Panjang khususnya untuk santriawan dan santriawati serta guru madrasah yang mengajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. H. I., Sumarsono, H., Satrio, Y. D., & Priambodo, M. P. (2019). SANTRIPRENEUR: Program Peningkatan Kemampuan Berwirausaha Santri Pondok Pesantren melalui Pelatihan Sablon Digital. *MARTABE: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 274-82.
- Adha, R., Permatasari, N. T., & Mudzakkir, M. (2024). Pelatihan Digital Marketing, Penerapan Digital Marketing Pada Pemasaran Lembaga Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 2(1), 65-69.
- Astari, M. R., Saifullah, R., Rosmawati, S., & Siregar, M. U. (2022). Workshop Pentingnya Wawasan Digitalisasi Bagi Santri Pondok Pesantren Santi Aji. *Jurnal Bakti Saintek: Jurnal Pengabdian Masyarakat Bidang Sains dan Teknologi*, 6(1), 21-26.
- Brennan, M. A., & Israel, G. D. (2008). The power of community. *Community Development*, 39(1), 82-97.
- Dirawan, G. D., Andayani, D. D., & Pertiwi, N. (2023). Peningkatan Literasi Digital pada Santri Pesantren Syeh Hasan Yamani memanfaatkan Aplikasi Canva. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 2(4), 366-371.
- Fahrudin, E., Subariah, R., & Nurhidayatuloh, N. (2024). Pentingnya Memahami Cyber Security di Era Transformasi Digital pada Pesantren Daar El Manshur Depok. *JIPM: Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 25-28.
- Geraldina, I., Andriyansah, A., Safitri, J., Auliq, M. A., & Nugraha, A. Y. (2023). IMPLEMENTASI MODEL BISNIS PESANTREN BERBASIS DIGITAL DENGAN METODE CANVA. *Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 98-103.
- Maulana, M. R., Mufidah, N., Fitri, N. D., Ramadhan, R. B., Isa, R. A. W. Y., Hapitulung, S., & Sa'adah, T. (2023). PENGENALAN DAN PEMAHAMAN TENTANG CYBER SECURITY DI PONDOK PESANTREN DAARUL RAHMAN III. *APPA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 265-270.
- Monica, A. M., Setiawan, M. S., & Anindita, C. (2021). Meningkatkan Kompetensi Sistem Informasi di Era Digital Pada Pondok Pesantren Yatim Al-Hanif Ciputat, Tangerang Selatan. *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 15-22.
- Ratnawati, R., & Sulastri, S. (2023). Penanaman Nilai Karakter dalam Pembelajaran Literasi Bahasa Inggris Berbasis Digital bagi Siswa MA Pesantren Mizanul Ulum. *Madaniya*, 4(4), 1808-1814.
- Senoprabowo, A., Muqoddas, A., & Hasyim, N. (2019). Desain grafis untuk meningkatkan nilai kaligrafi pada santri dan pengurus Pondok Pesantren Al-Hadi Kabupaten Demak. *International Journal of Community Service Learning*, 3(4), 211-221