

TADRIS

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Journal homepage: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Tadris>

Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Qudsu Rangkasbitung

Yenny Merinatul Hasanah¹, Nurlela²

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Pamulang, Indonesia¹

Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia²

Email : dosen01810@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan di pondok pesantren Al-Qudsu, dan mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia di Al Qudsu. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Pengasuhan (*key informan*), Direktur Pengajaran (*informan 1*) dan Staff Administrasi Kuliah (*informan 2*). Teknik analisis data yang digunakan pada analisis data model interaktif yaitu triangulasi. Analisis datanya menggunakan empat tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Qudsu melalui pendidikan, pemberian motivasi, pelatihan keguruan dan seminar-seminar.

Keyword: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pon-Pes Al-Qudsu

PENDAHULUAN

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan sumber daya manusia yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan.

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan oleh Sikula (1981: 38) bahwa:

“development in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoetical knowledge for general purpuses. Training is a short term educational process utilizing a systematic and orgenized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”.

Secara umum, ada dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa Indonesia, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (*educated person*) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampun yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (*inovator*), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi anutan bagi yang lainya (*reference behavior*) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (*society building*). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh.

Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif agen inovatif, dan agen perubahan (*agent of change*). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli yang memiliki ketangguhan dan ketahanan. Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi.

Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (*learning society*) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk inovasi pendidikan, sehingga pendidikan

menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan.

Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan.

Armstrong (2010:217) berpendapat bahwa *“learning and development is the process of acquiring and developing knowledge, skills capabilities, behaviours and attitudes through experience, events and programmes provided by the organization, guidance and coaching provided by line managers and others, and self-directed or self-managed learning activities. It is concerned with ensuring that the organization has the knowledgeable, skilled and engaged workforce it needs”*.

Pendapat tersebut mengandung makna bahwa pembelajaran dan pengembangan merupakan proses penguasaan dan pengembangan pengetahuan, kecakapan, kemampuan, kelakuan dan sikap melalui pengalaman, peristiwa dan program yang diselenggarakan melalui organisasi, bimbingan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh garis manajer atau pihak-pihak lain, dan kegiatan-kegiatan mandiri. Konsep tersebut menekankan pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya penjaminan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang mumpuni sesuai dengan yang dibutuhkan.

Gilley & Maycunich (Brooks & Nafukho, 2006:119) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai proses memudahkan (memfasilitasi) pembelajaran, penyelenggaraan, dan perubahan organisasional melalui campur tangan dan inisiatif yang terorganisir dan pengelolaan tindakan untuk meningkatkan kapasitas kinerja, kemampuan, kesiapan kompetitif, dan pembaharuan organisasi. Gagasan tersebut memberikan gambaran bahwa pengelola organisasi harus mengatur dan memfasilitasi peningkatan kompetensi seluruh anggota organisasi agar tidak terjadi keusangan.

Siagian (2011:185) “berpendapat bahwa agar berbagai manfaat pelatihan dan pengembangan dapat dipetik semaksimal mungkin, berbagai langkah perlu ditempuh”. Para pakar pelatihan dan pengembangan pada umumnya sudah sependapat bahwa langkah-langkah dimaksud terdiri dari tujuh langkah, yaitu penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, identifikasi manfaat, dan penilaian pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil observasi bahwa pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Qudsu saat ini menghadapi permasalahan yaitu, latar belakang pendidikan guru yang menyebabkan kurangnya sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Hal tersebut juga sebagai penyebab kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di pesantren terutama guru.

Selain permasalahan latar belakang pendidikan dan keterampilan, hasil observasi dan wawancara terdapat kurangnya motivasi terus menerus yang dialami guru atau sumber daya manusia lainnya di Pondok Pesantren Al-Qudsu sehingga berakibat munculnya berbagai gangguan diantaranya kesehatan, konsentrasi pekerjaan, kehadiran, rendahnya pencapaian target baik kuantitas maupun kualitas yang akhirnya dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja pendidik.

Hal tersebut juga sesuai dengan Menurut undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Bab 1 pasal 10 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh seorang guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Kompetensi profesional guru berhubungan dengan penguasaan kemampuan. Hal ini menunjukkan pentingnya kompetensi profesional seorang guru.

METODE

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa dalam penialaian kualitatif yang menjadi instrument utamanya adalah peneliti itu sendiri. Sumber penelitian sendiri, peneliti memanfaatkan sumber primer dan sumber sekunder. Untuk menyelesaikan penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu secara observasi (pengamatan), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Qudsu Rangkas Bitung.

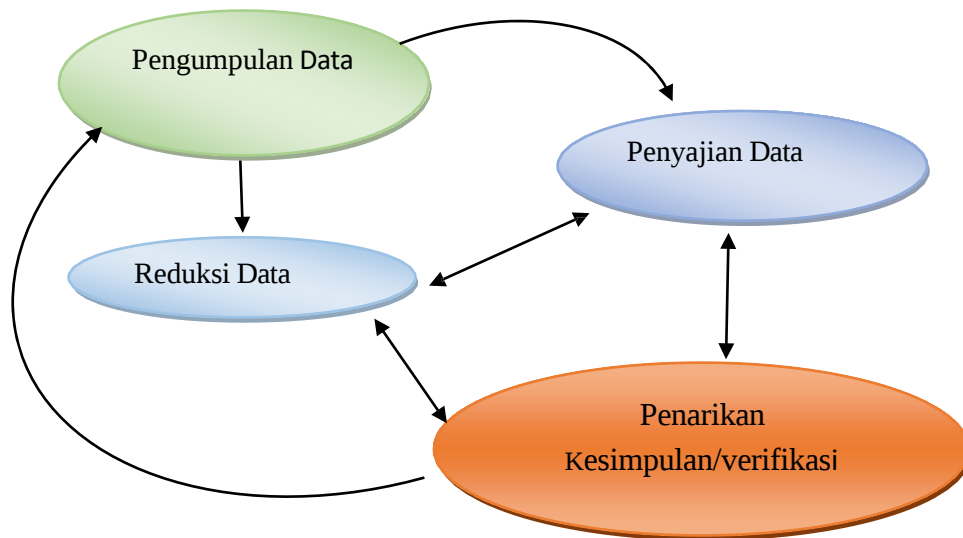
Analisis data dalam penelitian kualitatif bersifat induktif dimana data yang diperoleh akan dianalisis dan dikembangkan menjadi sebuah asumsi dasar. Komponen-komponen yang harus dipahami diantaranya: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Pada proses penelitian setelah data yang dikumpulkan dan diperoleh, tahap berikutnya yang penting adalah melakukan analisis dengan menggunakan analisis secara deskriptif-kualitatif, yaitu teknik yang menggambarkan dan menginterpretasikan arti data-data yang telah terkumpul melalui fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Patton (Wirawan, 2012: 154) mengemukakan mengenai pengertian data kualitatif sebagai berikut:

“Qualitative data consist of detailed descriptions of situation, events, people, interactions, and observed behaviors; direct quotations from people about their experiences, attitudes, beliefs, and thought; and experts or entire passages from documents, correspondence, records, and case histories. The detailed description, direct quotations, and case documentation of qualitative measurement are raw data from the empirical world. The data are collected as open-ended narrative without attempting to fit program activities or people’s experiences into predetermined, standardized categories such as the response choices that comprise typical questionnaires or tests”

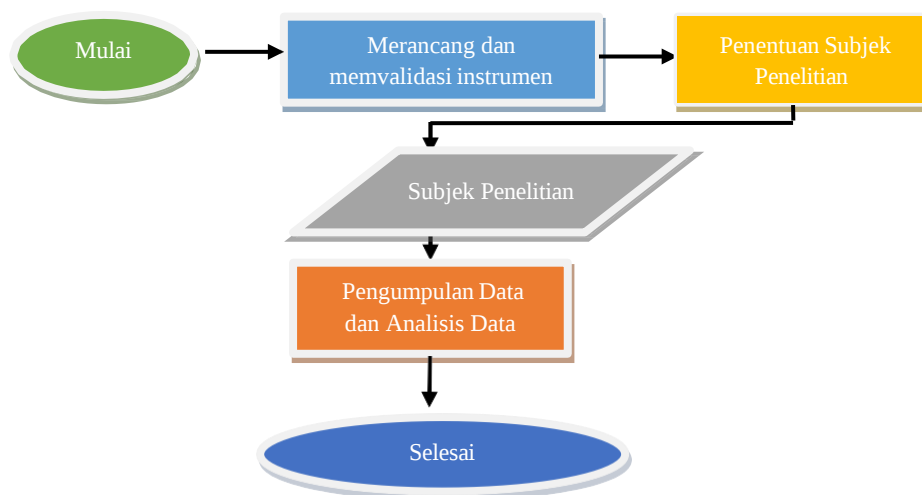
Menurut Patton, data kualitatif terdiri dari deskripsi rinci mengenai situasi, peristiwa, orang, interaksi, dan perilaku yang diamati; kutipan langsung dari orang-orang tentang pengalaman mereka, sikap, keyakinan, dan pikiran, kutipan atau keseluruhan bagian dari dokumentasi, koresponden, rekaman, dan kasus sejarah. Deskripsi rinci seperti kutipan-kutipan langsung. Data dikumpulkan sebagai narasi terbuka tanpa berupaya untuk menyesuaikan dengan aktivitas program.

Menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono (2018) langkah-langkah analisis data dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Prosedur Analisis Data.

Semua hasil analisa data tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk laporan hasil penelitian.



Gambar 2. Diagram Alur Prosedur Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu tugas dari divisi *human resource* disebuah organisasi. Pengembangan sumber daya manusia biasanya dikaitkan

atau digabungkan dengan program pelatihan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa perbaikan “*human factor*” akan memberikan kontribusi yang besar pada laju pertumbuhan pembangunan, sehingga peningkatan sumber daya manusia dipandang sebagai kunci keberhasilan dalam pembangunan yang dapat menjamin kemajuan dan kesetabilan ekonomi. Pengembangan dan pelatihan tentu dibutuhkan pada lembaga pendidikan terkhusus pada Pondok Pesantren Al-Qudsu yang masih banyak terdapat guru yang tidak memiliki kualifikasi sebagai pendidik.

Pondok Pesantren Al-Qudsu berdiri diatas tanah wakaf seluas 1675 M2 yang berlokasi di Jalan Raya Kopi-Maja Kp. Pasir Nangka, Ds. Parungsari, Kec. Sajira, Kab. Lebak, Prov. Banten. Pondok Pesantren Al-Qudsu lebih memprioritaskan untuk anak yatim dan anak tidak mampu. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Al-Qudsu turut bertanggung jawab untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tanpa ada membedakan status sosial melalui pendidikan agama, pelajaran umum, *life skill* dan kegiatan ekstra yang positif dan konduktif.

Suhartini (2009) “pondok pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang diletakkan padanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama, yaitu pertama, sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*center of excellence*). Kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*human resource*). Ketiga, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agent of development*)”.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai pengembangan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Al-Qudsu dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren Al-Qudsu melalui pendidikan, pemberian motivasi, pelatihan-pelatihan terutama pelatihan keguruan dan seminar-seminar yang dapat menunjang *soft skill* dan *hard skill* dalam mengembangkan potensi pendididkan tenaga kependidikan sehingga guru memiliki kompetensi dan profesional dalam bidangnya sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen .

Ada hal menarik dalam penelitian ini, bahwa guru atau pendidik Pondok Pesantren Al Qudsu memiliki fasilitas untuk melanjutkan pendidikan S1 dan S2 untuk dapat meningkatkan kemampuan guru dan dibiayai oleh pihak pesantren dan tidak ada unsur

paksaan untuk melanjutkan jenjang pendidikan tersebut, serta tidak ada paksaan untuk mengabdikan setelah lulus dari pendidikan.

Hal ini sejalan dengan teori Bangun (2012: 200) “ pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi”. Krismiyan (2017) pengembangan memiliki tiga indikator sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Pondok Pesantren Al-Quds Rangkasbitung pemberian motivasi kepada pengajar junior maupun senior adalah hal yang harus dilakukan oleh pimpinan untuk peningkatan sumber daya manusia di Pesantren Al-Quds untuk meningkatkan kemampuan pendidik.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins & Judge (2018:127) “menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu”.

Dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu dari Riniawati (2016) “jika tidak ada motivasi sama sekali, maka berapapun tingginya peluang dan kemampuan maka kinerjanya menjadi nol, oleh sebab itu organisasi atau sebuah perusahaan maupun masing-masing pegawai harus pintar dalam melakukan perbaikan dan lebih meningkatkan motivasi”.

2. Kepribadian

Berdasarkan hasil wawancara terstruktur kepada informan yang berkaitan dengan kepribadian bahwasannya pada Pondok Pesantren Al-Quds Rangkasbitung memahami kepribadian seseorang perlu dilakukan karena berpengaruh dalam peningkatan sumber daya manusia di Pesantren Al-Quds. Oleh karena itu, pemimpin Pondok Pesantren Al-Quds memiliki kewajiban untuk memahami kepribadian seluruh sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut tentu memiliki tujuan antara lain supaya memahami tugas pokok dan fungsinya.

Dikaitkan dengan hasil penelitian terdahulu dari Kurniati (2020) “ faktor pengembangan juga dipengaruhi oleh berbagai kompetensi kepribadian untuk menentukan keberhasilan dari tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas dan dilihat dari perbuatan

dan juga sikapnya memberi kasih sayang, memberikan nasihat, menegur murid ketika melakukan kekeliruan”.

3. Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara keterampilan pada Pondok Pesantren Al-Qudsu Rangkasbitung, setiap pengajar memiliki keterampilan/bakat masing-masing yang dapat di salurkan kepada anak-anak, hal ini mempengaruhi dalam peningkatan kemampuan untuk anak-anak di Pesantren Al-Qudsu karena tidak semua anak-anak di pesantren ahli dalam pelajaran.

Hal ini sejalan dengan teori Dunette dalam Rabukit Damanik, Rakhmat Wahyudin Sagala, Tri Indah Rezeki (2021: 65) “keterampilan adalah pengetahuan yang didapatkan serta dikembangkan dengan melalui latihan atau *training* serta pengalaman dengan melakukan berbagai tugas”. Mugi Nurcahyo (2021) “Pendekatan atau metode yang digunakan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nur Fadillah melalui pelatihan keterampilan dan imu sosial, hasil dari program ini adalah untuk melatih pengajar dan santri setempat, selain mendapat ilmu pengetahuan pondok mereka juga mendapat bekal ilmu dan pengalaman yang kemudian dapat mengaplikasikannya dimasyarakat.”

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Qudsu Rangkasbitung dilakukan melalui pendidikan, pemberian motivasi, pelatihan-pelatihan terutama pelatihan keguruan, dan seminar-seminar yang menunjang *soft skill* dan *hard skill* dalam mengembangkan potensi pendidik. Hal menarik dalam penelitian ini adalah pendidik Pondok Pesantren Al Qudsu memiliki fasilitas untuk melanjutkan pendidikan S1 dan S2 dibiayai oleh pihak pesantren dan tidak ada unsur paksaan untuk melanjutkan jenjang pendidikan tersebut, serta tidak ada paksaan untuk mengabdikan setelah lulus dari pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: a guide to people management*. London: Kogan Page.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang RI No.20 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Bangun, W. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Brooks, K., & Nafukho, F.M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: any link to productivity?. *Journal of European Industrial Training*, Vol. 30 No. 2; ProQuest Education Journals pg. 117
- Krismiyan, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan DI SD Negeri Infes Angkasa Biak *Jurnal Ilmu Manajemen.*, Vol. 8 (3).
- Nurcahyo. M. (2021). Media Pengembangan Bakat Dan Ketrampilan Santri Pondok Pesantren Nur Fadhilah Dalam Pengoptimalan Sumber Daya Manusia. *JCD: Journal of Community Development and Disaster Management*, Vol. 3 (1), 33-42
- Rabukit Damanik, Rakhmat Wahyudin Sagala, Tri Indah Rezeki. (2021). *Keterampilan Dasar Mengajar*. Medan: UMSU Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Sikula, Andrew, F. (1981). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Ed. By John Wiley & Sons Inc.
- Suhartini. (2009). *Problem Kelembagaan Pengembangan Ekonomi Pesantren dalam Pustaka Pesantren (ed.) Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: LKIS.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi: Teori, model, standar, aplikasi, dan profesi contoh aplikasi evaluasi program pengembangan sumber daya manusia, program nasional pemberdayaan masyarakat (PNPM) mandiri perdesaan, kurikulum, perpustakaan, dan buku teks*. Depok: Rajagrafindo Persada.