



UPAYA PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN SALAFIYAH

Sugeng Riyadi¹,Nur Khalis²,Achmad³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹

tahucampurxgintung@gmail.com,²nurkhalisaminah@gmail.com,³achhmadmarsinah@mail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine the quality of human resources to continually improve their quality continuously and continuously at the Salafiyah Islamic Boarding School. The data collection technique used is a qualitative method with a naturalistic approach which shows that the implementation of research occurs naturally, as it is, in normal situations that are not manipulated by circumstances and conditions, emphasizing natural descriptions. Data retrieval or phenomenon screening is carried out from reasonable conditions known as natural and natural retrieval. Based on the results of this study, it shows that the findings of data in the field show that the professionalism of teachers at the Salafiyah Islamic Boarding School is described in pedagogical abilities; namely the teacher's ability to prepare lesson plans, syllabus, Prota and Promissory notes, the ability to improvise learning methods and the ability to assess student learning outcomes through class-based assessments. Personality ability; illustrated by the inculcation of self-discipline and responsibility in assignments. Social ability; illustrated by good communication relationships with school principals, colleagues, parents of students and participation in social activities. While professional ability; illustrated by the ability to master the field of study seen from the educational background of teachers who have academic qualifications and teachers teach in accordance with their expertise and majors, the ability to understand students.

Keywords: *Improving, the quality, of human resources*

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kualitas sumber daya manusia untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan di Pondok Pesantren Salafiyah. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami. Pengambilan data atau penjaringan fenomena dilakukan dari keadaan yang sewajarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada temuan data di lapangan, bahwa profesionalitas guru di Pondok Pesantren Salafiyah digambarkan dalam kemampuan pedagogik;

yaitu kemampuan guru menyusun RPP, Silabus, Prota dan Promes, kemampuan improvisasi metode pembelajaran dan kemampuan menilai hasil belajar siswa melalui penilaian berbasis kelas. Kemampuan kepribadian; digambarkan dengan penanaman kedisiplinan (self discipline) dan tanggung jawab dalam tugas. Kemampuan sosial; digambarkan dengan hubungan komunikasi yang baik dengan kepala sekolah, teman sejawat, orangtua siswa dan partisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. Sedangkan kemampuan profesional; digambarkan dengan kemampuan menguasai bidang studi dilihat dari latar belakang pendidikan guru yang memiliki kualifikasi akademik dan guru mengajar sesuai dengan keahlian dan jurusan yang dimilikinya, kemampuan memahami peserta didik, Pada hasil penelitian menerangkan bahwa guru Pondok Pesantren Salafiyah telah menerapkan peran profesionalisme dengan baik.

Kata kunci: Peningkatan, Kualitas, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi laju perkembangan zaman yang kian pesat ini maka bangsa Indonesia membutuhkan generasi bangsa yang berkualitas serta kompeten dalam bidang IPTEK maupun pemahaman dan pengamalan ajaran agama yang baik dan benar (Murtafiah n.d. 2022). Salah satu respon yang dapat dilakukan dalam menyikapi laju perkembangan zaman adalah dengan upaya meningkatkan kualitas Sumber daya manusia(Latifah et al., 2021). Bertambahnya jumlah penduduk secara kuantitas saja tanpa dibarengi kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat proses pembangunan.

Titik berat pembangunan pendidikan ditekankan pada peningkatan mutu. Konsekuensinya, perlu ditingkatkan keseluruhan komponen sistem pendidikan baik yang bersifat *human resources* maupun yang bersifat *material resources*. Peningkatan keseluruhan komponen sistem pendidikan yang bersifat *human resources* dan *material resources* dapat diartikan dari segi kuantitasnya maupun kualitasnya.

Upaya meningkatkan kualitas SDM ini telah banyak dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan termasuk Madrasah yang sejak lama mempunyai andil yang besar dalam melahirkan para pendiri/ pejuang tanah air, kelompok Islam (santri) bahkan tokoh-tokoh Islam yang ada sekarang. Bahkan Madrasah juga telah berhasil membina serta mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia serta ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya (Kusuma, 2012) untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, Masyarakat, Bangsa dan Negara.

Baik buruknya pendidikan tergantung bagaimana seorang guru memanifestasikan dan mengaplikasikan sumbangsihnya ke dalam lembaga formal maupun non formal. Dari sini tentunya dapat kita ketahui bahwa guru mempunyai peran yang strategis dalam mewujudkan kualitas SDM lulusan yang kompeten.

Selain itu, kualitas karyawan Madrasah juga ikut berpartisipasi dalam rangka mensukseskan penyelenggaraan pendidikan di Madrasah (Irawan et al., 2021). Sehingga hal ini dapat menimbulkan kesan terhadap kualitas pelayanan pendidikan di Madrasah benar-benar baik dan terstruktur. Memberi pelayanan terbaik adalah salah satu upaya menumbuhkan kepercayaan konsumen. Bila peserta didik diibaratkan konsumen, maka diperlukan upaya-upaya untuk memberi pelayanan terbaik agar mereka bisa belajar secara optimal. Kepuasan peserta didik akan dapat mengangkat citra Madrasah tersebut, sehingga disenangi oleh masyarakat dan akhirnya menjadi sekolah favorit.

Atas dasar ini maka sebagai lembaga pendidikan Islam yang akan mencetak lulusan pendidikan yang ber IMTAQ dan berkualitas, maka Madrasah harus senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan Madrasah. Dimana keduanya adalah faktor penting dalam menentukan berjalannya roda pendidikan serta dalam menghasilkan lulusan pendidikan yang mampu berfikir strategis dan berwawasan masa depan dengan adanya keseimbangan antara IMTAQ dan IPTEK.(Mustafida, Warisno, and 2022)

Dengan hal ini, maka secara tidak langsung Madrasah berperan dalam menambah modal pembangunan Nasional (Huda et al., 2022). Yang mana salah satu modal pembangunan Nasional adalah sumber daya manusia yang berkualitas; yaitu sumber daya manusia yang sehat fisik, mental dan sosial serta mempunyai produktivitas yang optimal. Prasyarat mutlak ini harus dipenuhi terlebih dahulu dalam usaha mencapai tujuan pembangunan.

Dengan demikian, dalam lingkup Madrasah respon menghadapi era globalisasi dan pembangunan bangsa dilakukan dengan mengupayakan peningkatan kualitas SDM guru dan karyawan Madrasah dalam memberikan pelayanan pendidikan. Sehingga nantinya tujuan pendidikan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik terutama dalam mempersiapkan kader-kader bangsa yang berkualitas, mampu bersaing serta mampu menghadapi tantangan zaman dimasa depan. Dari adanya latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Salafiyah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode dengan pendekatan naturalistik yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya, menekankan pada deskripsi secara alami. Pengambilan data atau penjaringan fenomena dilakukan dari keadaan yang sejarnya yang dikenal dengan sebutan pengambilan secara alami dan natural(Sari et al., 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi (Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, 2023). Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai sejarah berdirinya Sekolah, perencanaan pengembangan kurikulum. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui upaya peningkatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di Pondok Pesantren Salafiyah.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif dan data paya peningkatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah. Fokus analisis data disini adalah mengenai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al., 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Salafiyah dilihat dari beberapa upaya yaitu:

Pertama, Kualitas Sumber daya manusia (SDM) dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Dalam lingkup Madrasah, SDM yang perlu sekali di tingkatkan antaralain adalah siswa, guru dan karyawan. Adapun jumlah siswa di Pondok Pesantren Salafiyah sebanyak 256 siswa, sedangkan jumlah karyawan maupun tenaga pengajar yang dimiliki sebanyak 51 orang. Hal yang perlu diketahui bahwa sebenarnya dalam mewujudkan cita-cita pendidikan di Madrasah yang telah terangkum dalam visi, misi dan tujuan tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas yang dimiliki lembaga/Madrasah. Akan tetapi faktor penekanan dan peningkatan kualitas merupakan hal terpenting dilakukan dari pada kuantitas. Keadaan sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari guru dan karyawan di Pondok Pesantren Salafiyah ini ternyata dapat dikatakan cukup, dan perlu terus dilakukan pengembangan.

Dalam teori dikatakan bahwa indikator sumber daya manusia berkualitas adalah tampilnya lulusan pendidikan yang memiliki kekuatan aqidah dan spiritual, keunggulan moral dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Saydam, 2000).

Dikaitkan dengan temuan di lapangan bahwa guru maupun karyawan di Madrasah ini rata-rata lulusan perguruan tinggi berbasis Islam, selebihnya adalah alumni pondok pesantren yang telah dipercaya Yayasan dapat membantu berjalannya pendidikan di Madrasah(Saihu, 2020). Namun dalam hal penempatan/ pembagian matapelajaran, di Madrasah ini masih banyak guru-guru yang memegang matapelajaran yang tidak sesuai dengan fak/ bidangnya.

Ketidaksesuaian ini sebenarnya dapat menimbulkan pertanyaan, apakah seorang guru itu benar-benar mampu mentransferkan ilmu yang bukan bidang/ faknya? Pertanyaan yang butuh jawaban ini selanjutnya dapat menjadi mungkin menimbulkan pertanyaan baru, yakni bagaimanakah dengan hasil pembelajaran yang akan dicapai siswa? Dalam hal ini perlu diperjelas dan ditekankan lagi bahwa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serasa wajib dimiliki oleh semua guru maupun karyawan Madrasah sebagai pengelola pendidikan.

Jadi bukan hanya satu bidang pengetahuan saja yang harus dikuasai, akan tetapi berbagai macam bidang pengetahuan minim harus diketahui oleh para pengelola pendidikan. Mengingat berbagai tantangan dan banyaknya harapan masyarakat dalam menanti peran *insan ulul albab* di tengah-tengah kehidupan mereka. Sebagaimana dalam teori disebutkan bahwa *ulul albab* adalah sosok sumber daya manusia berkualitas dalam perspektif Islam.

Kedua, Upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia (SDM) Guru di Pondok Pesantren Salafiyah melalui Partisipasi Pondok Pesantren

Salafiyah ini sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tentu mempunyai misi berhasil dan sukses dalam menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil. Hal ini dilakukan dengan berbagai cara, salahsatunya adalah dengan senantiasa berupaya mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya.

Dalam teori menyebutkan bahwasanya pengembangan pendidikan Agama bukan hanya dilakukan oleh GPAI, akan tetapi guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya, seperti pegawai administrasi, pegawai perpustakaan, laboran, BP, pesuruh dan lain-lainnya di sekolah perlu diberi pembekalan tertentu untuk dapat membantu menciptakan interaksi mendidik atau suasana yang menunjang keperkembangan normatif lebih baik. Temuan hasil penelitian di lapangan, jika secara formal yang ada upaya terhadap peningkatan kualitas Sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah adalah upaya peningkatan kualitas guru.

Pengikutkan kegiatan peningkatan kualitas SDM di laksanakan dengan cara guru mengikuti penataran, seminar dan pelatihan guru. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, bahwasanya dalam upaya meningkatkan kualitas SDM guru, Pondok Pesantren Salafiyah mengikutkan guru-guru dalam kegiatan penataran, seminar maupun pelatihan keguruan. Dalam teori yang dikemukakan oleh Nana Sudjana bahwa guru harus mempunyai beberapa kemampuan yang diantaranya kemampuan bidang kognitif atau kemampuan bidang intelektual. Indikasinya guru harus mampu menguasai bahan pengajaran baik materi pelajaran maupun perangkat-perangkat yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

Teori mengatakan bahwasanya untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan diberbagai bidang maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama (Amnuhai, 2003). Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, Pondok Pesantren Salafiyah mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kualitas SDM Indonesia melalui upaya yang terus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas guru dan kualitas SDM guru. Sebagaimana temuan di lapangan bahwa bentuk upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM guru antara lain diupayakan oleh kepala Madrasah dan guru itu sendiri.

Ketiga, Upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia (SDM) Karyawan di Pondok Pesantren Salafiyah dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Dalam teori mengatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja.

Teori ini berbeda bila dikaitkan dengan hasil temuan penelitian di Pondok Pesantren Salafiyah. Dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan, Sekolah ini bertumpu pada pentingnya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Madrasah. Hal ini dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan minimal setiap satu bulan sekali kemudian bila ada kekurangan maupun hambatan dalam bekerja, kepala sekolah memberikan pengarahan, solusi serta pembinaan. Selain itu untuk memupuk jiwa keagamaan dan semangat berjuang, Madrasah ini juga mengadakan kegiatan rutin keagamaan dan kegiatan karyawisata fungsional.

Hasil temuan penelitian di lapangan tersebut di atas nampaknya sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Pendidikan informal, penempatan pegawai, ataupun pengarahan dan bimbingan pimpinan sangat dibutuhkan. Tingkah laku pimpinan merupakan teladan dan contoh bagi para karyawan. Selain itu realita dilapangan bahwa masalah kekurangan dana untuk gaji guru dan karyawan ternyata merembet pada permasalahan kedisiplinan. Padahal masalah kedisiplinan guru dan karyawan di suatu sekolah atau Madrasah akan dilihat dan akhirnya dicontoh oleh para siswa.

Jadi kedisiplinan inilah yang mempengaruhi terhadap upaya peningkatan kualitas SDM guru dan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah.

Bila dikaitkan antara temuan penelitian dan teori maka sebagai solusi dan langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM (produktivitas) guru dan karyawan Madrasah adalah dengan menanamkan moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas yang diemban. Selain itu langkah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM guru maupun karyawan Madrasah diantaranya adalah pentingnya keberadaan kepala Madrasah sebagai motivator dan pembina bagi karyawan maupun guru. Terutama dalam meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja. Karena masalah kedisiplinan guru dan karyawan Madrasah ini penting sekali dalam menjalankan proses pendidikan di Madrasah. Hal ini sejalan dengan teori bahwa karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Salafiyah dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini karena kedisiplinan guru dan karyawan masih kurang dalam hal Masuk Ke dalam Kelas tidak

Tepat Waktu dan Dalam hal kedisiplinan pelaksanaan tugas mengajarnya, guru-guru Pondok Pesantren Salafiyah sudah menggunakan silabus maupun rencana pembelajaran serta telah mengikuti perkembangan pendidikan dengan baik terutama mengenai masalah pembelajaran di Pondok Pesantren Salafiyah maupun oleh guru itu sendiri, antara lain.

Kepala Madrasah dalam Melakukan kerjasama dengan lembaga lembaga pendidikan maupun lembaga birokrasi yaitu Mengikutkan penataran, seminar dan pelatihan guru-guru yang diadakan oleh Depag maupun yang diadakan lembaga pendidikan yang lain seperti Mengadakan kegiatan studi banding dan Mengadakan kegiatan pertemuan guru bidang studi sejenis.

Guru Mengikuti kegiatan musyawarah guru (FKTPQ & BKPAKSI), Mengikuti pertemuan guru bidang studi sejenis dan juga memperbanyak belajar dan membaca buku maupun media massa. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di Pondok Pesantren Salafiyah dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan, Pondok Pesantren Salafiyah bertumpu pada adanya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Madrasah/ supervisi dalam bentuk adanya pengarahan, penilaian dan absensi secara administratif. Menaikkan gaji guru dan karyawan, memupuk rasa kebersamaan dalam mewujudkan misi serta tujuan baik antar sesama guru/karyawan maupun kerjasama dengan pihak Yayasan untuk bersama-sama meningkatkan produktivitas guru maupun karyawan Madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, R., Nussifera, L., Angelianawati, L., Meliana, I., Sidik, E. A., Nurlaila, Q., Simarmata, N., Himawan, I. S., Pawan, E., & Ikhram, F. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Amnuhai, S. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Esen Pramudya Utama, Nur Widi Astuti, N. A. P. S. (2023). *Statistik Pendidikan:Penelitian Kuantitatif*. CV.Edupedia Publisher.
- Huda, M., Aisyah, S., & Murtafiah, N. H. (2022). *PENDIDIKAN*. 01(03), 347-354.
- Irawan, T., Hasan, M., & Fernadi, Feri, M. (2021). Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadi'in Jati Agung Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 7(2), 47-67.
- Kusuma, D. (2012). *Pendidikan Karakter*. Remaja Rosda Karya.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). *KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU*

- LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107–108. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Murtafiah, N. H. (n.d.). *Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung)*. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Mustafida, M., Warisno, A., & ... (2022). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. ... *Multikulturalisme*, 4(3), 555–570. <https://ejurnal.insuriponorogo.ac.id/index.php/scaffolding/article/view/2190%0Ahttps://ejurnal.insuriponorogo.ac.id/index.php/sc> affolding/article/download/2190/1103
- Saihu, M. (2020). Manajemen Berbasis Madrasah, Sekolah dan Pesantren. In *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69).
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., Widiatsih, A., Utomo, E. S., Maghfur, I., & Sofiyana, M. S. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management); Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Djambatan.