



Vol. 04 No. 10 (2025) : 01-09

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI PONDOK PESANTREN ASY SYAAMIL LIMA PULUH KOTA TAHUN PELAJARAN 2025 / 2026

Purnomo Hadi ¹, Nurul Hidayati Murtafiah ², Mansur³^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung, IndonesiaE-mail Korespondensi: ¹ dlestarimanik@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze human resource (HR) management among educators and education personnel at the Asy Syaamil Lima Puluh Kota Islamic Boarding School in an effort to improve the quality of learning in the 2025/2026 Academic Year. The study uses a qualitative descriptive approach with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Informants in this study were Education Personnel, Educators and students. Data collection techniques used observation, interviews, and documentation studies. Test the validity of the data by increasing diligence in research and using reference materials. The results of the study indicate that HR management is implemented through teacher needs planning, recruitment and selection, competency development, performance assessment, and motivation. Although most processes are running well, there are still obstacles such as limited professional educators, training competencies that are not yet sustainable, and learning support facilities that need to be improved. The conclusion that can be drawn from the Implementation of Human Resource Management in an effort to improve the competence of teaching and educational staff at the Asy Syaamil Lima Puluh Kota Bedagai Islamic Boarding School, North Sumatra Province has been implemented well, namely through resource management planning, implementation of human resource management and supervision and evaluation of resource management. Improving the quality of HR management has a significant impact on the quality of learning at the Islamic boarding school.

Keyword : Human Resource Management, Educators, Learning Quality, Islamic Boarding Schools

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran pada Tahun Pelajaran 2025/2026. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan, Pendidik dan peserta didik. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dengan peningkatan ketekunan dalam penelitian dan menggunakan bahan referensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM dilaksanakan melalui perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi. Meskipun sebagian besar proses berjalan baik, masih terdapat kendala seperti keterbatasan tenaga pendidik profesional, kompetensi pelatihan yang belum berkelanjutan, serta fasilitas pendukung pembelajaran yang perlu ditingkatkan. Kesimpulan yang bisa diambil dari Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di di Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota Bedagai Propinsi Sumatera Utara sudah dilaksanakan dengan baik yakni melalui Perencanaan manajemen sumber daya, Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan Pengawasan dan evaluasi manajemen sumber daya. peningkatan kualitas manajemen SDM berdampak signifikan pada kualitas pembelajaran di pesantren.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pendidik, Mutu Pembelajaran, Pesantren

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pelatihan akhlak, intelektual, dan keterampilan peserta didik. Untuk mencapai saling pembelajaran yang optimal, pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, menjadi komponen utama yang harus dikelola secara profesional. (Anwar et al., 2022)

Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota merupakan lembaga pendidikan yang terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penguatan manajemen SDM. Tantangan yang dihadapi pesantren, seperti keterbatasan pendidik profesional, tuntutan kurikulum modern, dan kebutuhan terhadap peningkatan kualitas pengajaran, menuntut analisis adanya manajemen SDM yang komprehensif. (Abdul Adib, 2021)

Pendidikan adalah suatu upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkannya di masa depan. Dalam pelaksanaan pendidikan tersebut dilakukan upaya dengan melibatkan semua komponen yang secara hirarki telah diberikan beban dan tanggung jawabnya masing-masing. Salah satu komponen tersebut adalah guru sebagai tenaga pendidik. (Warisno, 2021)

Suatu momen yang tepat dan menarik bagi para manajer sumber daya manusia untuk melaksanakan kreatifitasnya dalam melayani dalam era masyarakat globalisasi ini, tingkat persaingan produksi dan penjualan semakin tinggi yang berarti semakin tingginya tuntutan untuk menurunkan biaya dan meningkatkan produktifitas. Untuk setiap karyawan, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan inti dalam membantu perusahaan-perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan strategis. (Iai & Lampung, n.d.)

Para pengelola organisasi telah meyakini bahwa pengelolaan sumber daya manusia dengan baik sebagai dasar untuk memenangkan persaingan di pasar. (Suryani et al., 2023) Dengan kata lain, daya saing perusahaan ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusianya. Di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Ada delapan fungsi utamanya; (1) Perencanaan, (2) Rekrutmen, seleksi

dan penempatan. (3) Pelatihan dan Pengembangan sumber daya manusia, (4) Pemberian Kompensasi, (5) Pengintegrasian, (6) Pemeliharaan sumber daya manusia, (7) Pelepasan sumber daya manusia/pemisahan, (8) Pengawasan dan Evaluasi.(Murtafiah, n.d.)

Berbeda dengan kebanyakan pondok pesantren di Indonesia, Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota mempunyai berbagai macam manajemen yang berfungsi agar pesantren tetap eksis dan bertahan, serta tetap mampu memainkan peran yang dikehendaki untuk melahirkan sumber daya manusia unggul yang dapat mengantisipasi perubahan yang serba cepat, sekaligus dapat meningkatkan kualitas peran dan kontribusinya terhadap kemajuan dan kesejahteraan bangsa, menjawab berbagai persoalan dan tantangan yang semakin kompleks, di antara manajemen itu adalah manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana proses manajemen SDM di pesantren mampu berkontribusi dalam meningkatkan mutu pembelajaran pada tahun pelajaran 2025/2026

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif.(Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.(Mekarisce, 2020) Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan key informant.

Teknik ini dilakukan untuk mengetahui informasi mengenai sejarah berdirinya Sekolah.(Lexy J. Moleong, 2013) Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui data tertulis. 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 Asy Syaamil Lima Puluh Kota. 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 Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan inti dari manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi wilayah dimasa yang akan datang. Dengan perencanaan yang baik, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.(Taufiq & Abdullah, 2023) Demikian pula dengan perencanaan SDM, ini merupakan hal yang esensial dalam Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM), karena perencanaan akan selalau menjiwai berbagai kegiatan MSDM yang lain seperti rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemutusan hubungan kerja, pengawasan, evaluasi, dan lain-lain.

Proses ini dilengkapi dengan analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, Ancaman) dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam manajemen SDM. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pondok pesantren menetapkan prioritas kebutuhan SDM dan mengembangkan rencana tindakan, termasuk pengembangan kurikulum, pelatihan, pemanasan baru, dan evaluasi berkelanjutan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan kebutuhan SDM terwujud dan meningkatkan kualitas pendidikan. perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan mendasar pondok pesantren, yang menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih konkret

2. Perencanaan SDM.

Hal serupa telah disampaikan sebelumnya bahwa perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri, dapat dikelola oleh satu divisi atau departemen tersendiri yang dikenal dengan Departemen Sumber Daya Manusia (personalia).(Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah, 2023) Sementara dalam lembaga

pendidikan khususnya di pondok, perencanaan SDM biasanya berada di bawah kendali langsung pengasuh pondok dibantu oleh direktur bersama beberapa orang yang ditunjuk. Dari Penelitian bahwa kondisi semacam itu terjadi di Pondok Pesantren Asy Syaamil Lima Puluh Kota, dimana perencana dan sekaligus pengontrol semua kegiatan pondok termasuk didalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan MSDM berada di tangan pengasuh dibantu oleh direktur serta beberapa orang yang dari, staf pengasuhan guru senior hasil wakil-wakil pengasuh pondok yang sekaligus menunggu, juga isyarat dan isyarat semua kegiatan yang ada dipondok.

3. Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia.

serupa telah diungkapkan sebelumnya bahwa rekrutmen ini disamakan dengan pengadaan yang mencakup tiga hal sekaligus, yaitu : penarikan, seleksi dan penempatan. Rekrutmen merupakan proses mencari tenaga kerja potensial untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi atau instansi. Meskipun para ahli manajemen telah menguraikan serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam seleksi secara terbuka, runtut dan mendalam, (Bumiputera & Branch, 2017) namun praktik dilapangan prosedur seleksi ini sangat variatif tergantung pada kebijakan kelembagaan dalam hal ini pondok, penyesuaian spesifikasi pekerjaan dan tingkat kemampuan yang diharapkan.

Terkait dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan, berdasarkan hasil temuan di lapangan dapat disimpulkan bahwa teknik rekrutmen yang digunakan adalah teknik rekrutmen yang disentralisasikan, mengingat pondok Pesantren Imam Muslim merupakan salah satu unit kerja yang besar di lingkungan pendidikan dan membutuhkan tenaga ustadz/guru dalam jumlah yang besar.

4. Perencanaan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pesantren

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Asy Syaamil. Ini mencakup upaya manajerial untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada sesuai dengan tujuan pendidikan. Peningkatan mutu Pendidikan diwujudkan melalui kinerja SDM yang optimal, di mana kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik harus

dipenuhi dengan syarat tertentu agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.(Taufiq & Abdullah, 2023) Meskipun pesantren menghadapi kendala operasional, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan terus berlanjut. Hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi oleh peneliti mengungkapkan data terkait upaya ini

5. Pengembangan Kompetensi Guru

Pondok Pesantren Pesantren Asy Syaamil sangat menekankan pentingnya kompetensi ustadz sebagai tenaga pendidik. Ustadz diwajibkan memiliki empat kompetensi utama; pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosis. Selain itu, karena berada di lingkungan pesantren, mereka juga harus mampu membaca Al-Quran dengan baik.(Kerja et al., 2018) Untuk memastikan kualitas pengajaran dan mencapai tujuan pendidikan, pesantren mengembangkan kompetensi ustadz melalui pelatihan internal dan eksternal, serta pemberian bimbingan khusus bagi guru baru.

Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan mencakup pelatihan tentang kepondokan, penataran, dan pembimbingan oleh guru senior. Pesantren juga menyediakan pelatihan bertingkat, mulai dari pelatihan dasar hingga pelatihan lanjutan, yang wajib diikuti oleh semua guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Selain pelatihan internal, para ustadz juga diikutsertakan dalam seminar dan pelatihan dari Lembaga luar, baik dari pemerintah maupun swasta. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan SDM di pesantren, yang pada dampaknya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik

Berdasarkan hasil penelitian, pelaksanaan manajemen SDM di Pondok Pesantren Asy Syaamil berjalan cukup baik namun belum optimal. Perencanaan SDM yang belum terstruktur berpotensi menimbulkan kekisaran distribusi pendidik. Rekrutmen yang terbatas menyebabkan pesantren harus mengembangkan guru secara internal untuk memenuhi standar kompetensi.

Pengembangan kompetensi pendidik menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan pembelajaran bersama. Pelatihan yang belum berkesinambungan menghambat inovasi pembelajaran. Selain itu, penilaian kinerja yang tidak

menggunakan instrumen baku dapat mempengaruhi efektivitas pembinaan guru. Motivasi intrinsik pendidik cukup tinggi karena lingkungan pesantren berbasis nilai spiritual. Namun peningkatan kesejahteraan tetap diperlukan untuk menjaga stabilitas dan loyalitas pendidik. Secara umum, kualitas manajemen SDM memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran. Peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan, penilaian kinerja tujuan, dan kesejahteraan akan meningkatkan kualitas interaksi belajar di kelas.

KESIMPULAN

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Lembaga pendidikan berbasis pesantren merupakan komponen strategi dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan ini menuntut adanya sinergi antara visi lembaga strategis dengan pelaksanaan operasional yang berkelanjutan. Analisis kebutuhan SDM menjadi landasan penting untuk menjamin keseimbangan antara Kompetensi individu yang terlibat dengan tujuan lembaga. Proses ini mencakup identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mempengaruhi pengelolaan SDM. Melalui rekrutmen terencana dengan kualifikasi yang jelas, serta pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, lembaga dapat menciptakan tenaga pendidik yang adaptif dan profesional. Selain itu, keterlibatan aktif SDM dalam pengembangan kurikulum dan manajemen operasional memperkuat efisiensi Lembaga dan memastikan standar kualitas pendidikan tercapai secara konsisten. Strategi ini menjadi langkah mendasar dalam menjaga relevansi dan keinginan Pendidikan berbasis pesantren.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penemuan bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas ustadz dan staf melalui rekrutmen dan pelatihan berkelanjutan, serta penghargaan untuk mendorong motivasi, telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efikasi pengajaran. Selain itu, pengembangan sinkronisasi yang relevan dengan kebutuhan zaman dan pengelolaan fasilitas pendidikan yang baik mendukung lingkungan belajar yang kondusif. Implementasi manajemen SDM yang terencana dan sistematis ini menjadi langkah penting dalam

membangun pondok pesantren yang modern dan kompetitif, yang mampu memenuhi persyaratan pendidikan di era saat ini

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing atas bantuan data dan referensi yang diberikan

REFERENSI

- Abdul Adib. (2021). Metode Pembelajaran Kitab Kuning di Pondok Pesantren. *Jurnal Mubtadiin*, 7(01), 2021.
- Anwar, M., Ismayani, Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen pendidikan Islam dalam peningkatan kedisiplinan santri di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan. *Jurnal An-Nur: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(2), 43-75. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/286>
- Bumiputera, A. J. B., & Branch, B. (2017). 3 1,2,3. 5(2), 1359-1368.
- Iai, A. W., & Lampung, A. (n.d.). *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU LULUSAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI KABUPATEN LAMPUNG SELATAN*.
- Jelang Ramadhan, & Reyhan Alif Rachmadsyah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11-18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Kerja, P. D., Kompensasi, D. A. N., & Guru, T. K. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru*. 5(20), 313-320.
- Lexy J. Moleong. (2013). Suharsaputra. *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja

Rosdakarya, (2013),
<https://ejournal.uinsaizu.ac.id/index.php/jurnalkependidikan/article/view/530>

- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *JURNAL ILMIAH KESEHATAN MASYARAKAT: Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- 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>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed). In *Data Kualitatif*.
- Suryani, T., Hidayati Murtafiah, N., & Widiastuti, N. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan. *Journal on Education*, 6(1), 1196–1202. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3067>
- Taufiq, S., & Abdullah, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Global Education Journal*, 1(3), 425–440. <https://doi.org/10.59525/gej.v1i3.272>
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. In *An Nida* (Vol. 1). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/jp1>