



<b>Accepted:</b> October 2024	<b>Revised:</b> January 2025	<b>Published:</b> February 2025
----------------------------------	---------------------------------	------------------------------------

## **Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pondok Pesantren**

**Ammalia Tulili**

Pondok Pesantren Ash Habul Qur'an Situjuh Gadang, Indonesia

*e-mail : ammaliatulili@gmail.com*

**Dino**

Yayasan Ashhabul Qur'an Payakumbuh, Indonesia

*e-mail : yayasan.aqur@gmail.com*

**Asmendri**

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

*e-mail : asmendri@uinmybatusangkar.ac.id*

**Milya Sari**

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Indonesia

*e-mail : milyasari@uinib.ac.id*

### **Abstract**

*The development of Human Resources (HR) in Islamic boarding schools (Pondok Pesantren) is a crucial aspect of improving the quality of education. As traditional Islamic educational institutions, pesantren play a strategic role in producing a generation that not only masters religious knowledge but also acquires skills relevant to modern demands. Strengthening educators' competencies enables pesantren to implement innovative and effective teaching methods. However, HR development faces challenges such as limited access to advanced training for educators, low perception of its importance, and the diverse backgrounds of the teaching staff. Nevertheless, HR development in pesantren also contributes to character building for students, where qualified educators serve as role models in morals and behavior. This study, conducted using a library research method, emphasizes the importance of systematic and sustainable HR development. The findings can guide pesantren administrators in designing training programs that are accessible and tailored to the unique needs of their educators. Furthermore, integrating HR development with character-building efforts is deemed essential for strengthening moral and ethical foundations. Through collaboration with governments and private institutions, pesantren can provide resources and training to ensure their sustainability while preserving traditional values and meeting the demands of modern education.*

**Keywords:** *Planning; Human Resource Development; Educators and Educational Staff; Islamic Boarding Schools.*

### Abstrak

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di pondok pesantren adalah aspek penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, pesantren berperan strategis dalam mencetak generasi yang tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Penguatan kompetensi pendidik memungkinkan pesantren menerapkan metode pengajaran inovatif dan efektif. Namun, pengembangan SDM menghadapi tantangan seperti terbatasnya akses pelatihan lanjutan bagi pendidik, persepsi rendah terhadap pentingnya pengembangan SDM, serta keberagaman latar belakang pendidik. Meski demikian, pengembangan SDM di pesantren juga berkontribusi pada pembentukan karakter santri, di mana pendidik yang berkualitas menjadi teladan dalam moral dan perilaku. Penelitian ini, menggunakan metode studi pustaka, menekankan pentingnya pengembangan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Hasilnya dapat menjadi panduan bagi pengelola pesantren untuk merancang program pelatihan yang mudah diakses dan sesuai dengan kebutuhan unik pendidik. Selain itu, integrasi pengembangan SDM dengan pembentukan karakter dinilai penting untuk memperkuat landasan moral dan etika. Melalui kerja sama dengan pemerintah dan lembaga swasta, pesantren dapat menyediakan sumber daya dan pelatihan yang mendukung keberlanjutan mereka, sekaligus menjaga nilai tradisional dan memenuhi tuntutan pendidikan modern.

**Kata Kunci:** Rencana; Pengembangan SDM; Tenaga Pendidik dan Kependidikan; Pondok Pesantren

### Pendahuluan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan Islam di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki peran strategis, pondok pesantren menghadapi berbagai tantangan dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang relevan dan kompetitif. Dalam konteks ini, diperlukan strategi yang terstruktur dan inovatif untuk memastikan pengembangan SDM di pondok pesantren dapat berjalan efektif.

Pondok pesantren menghadapi berbagai kendala dalam mengembangkan SDM pendidik. Salah satu tantangan utama adalah rendahnya kualifikasi akademik dan profesional pendidik. Nurhadi (2020) mengungkapkan bahwa sebagian besar pendidik pesantren tidak memiliki latar belakang pendidikan formal yang memadai. Hal ini menyebabkan terbatasnya kemampuan pendidik untuk memberikan pengajaran yang efektif dan relevan dengan kebutuhan zaman. Selain itu, minimnya akses terhadap pelatihan berkelanjutan menjadi kendala lain yang sering dihadapi. Menurut laporan dari LPP Islam (2022), hanya sekitar 40% pondok pesantren yang memiliki akses terhadap fasilitas pendukung pendidikan, seperti perpustakaan, laboratorium, atau ruang pelatihan. Fasilitas yang terbatas ini mempersempit peluang pengembangan profesional bagi pendidik.

Tantangan lainnya adalah kurangnya integrasi teknologi dalam pembelajaran. Dalam era digital, penggunaan teknologi menjadi kebutuhan dasar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran. Namun, banyak pondok pesantren yang masih belum mengoptimalkan teknologi sebagai alat bantu pendidikan. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2021), hanya sekitar 30% pondok pesantren yang telah mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran.

Untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut, diperlukan strategi inovatif yang dapat diterapkan secara holistik di pondok pesantren. Langkah awal yang penting adalah melakukan pemetaan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Pemetaan ini bertujuan untuk

mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang ada, sehingga program pelatihan dapat dirancang lebih tepat sasaran. Misalnya, pendidik yang memiliki kekurangan dalam kompetensi pedagogik dapat diberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan metode pengajaran mereka.

Menurut Nurhadi (2020), pemetaan ini juga dapat membantu dalam merancang program pendidikan formal dan non-formal yang sesuai dengan kebutuhan pendidik. Kerjasama dengan universitas atau lembaga pelatihan profesional dapat menjadi solusi untuk menyediakan program pengembangan kualifikasi bagi pendidik pondok pesantren.

Program pelatihan harus mencakup tiga aspek utama: pedagogik, manajerial, dan sosial. Pelatihan pedagogik berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, termasuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Sebuah penelitian oleh Sudrajat (2021) menunjukkan bahwa pelatihan pedagogik dapat meningkatkan efektivitas pengajaran hingga 40%. Pelatihan manajerial diperlukan untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan lembaga pendidikan. Pendidik yang memahami manajemen kelas dan organisasi cenderung lebih efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Selain itu, pelatihan sosial membantu pendidik memahami kebutuhan santri secara lebih holistik, menciptakan hubungan yang baik antara pendidik dan santri.

Integrasi teknologi merupakan langkah penting untuk meningkatkan daya saing pondok pesantren. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung pembelajaran berbasis daring, pembuatan materi digital, dan manajemen kelas yang lebih efisien. Penelitian oleh Fitria (2021) menemukan bahwa pendidik yang terampil dalam menggunakan teknologi dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar santri. Kerjasama dengan perusahaan teknologi atau lembaga pendidikan tinggi dapat menjadi solusi untuk memberikan pelatihan teknologi kepada pendidik. Selain itu, investasi dalam infrastruktur teknologi, seperti perangkat keras dan jaringan internet, perlu dilakukan untuk mendukung implementasi teknologi dalam pembelajaran.

Kurikulum pondok pesantren perlu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan. Integrasi antara pelajaran umum seperti matematika, sains, dan teknologi dengan pendidikan agama dapat meningkatkan relevansi kurikulum. Rahman (2022) mencatat bahwa pesantren yang mengadopsi kurikulum terpadu menunjukkan peningkatan minat belajar santri. Evaluasi dan monitoring berkala menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM. Dengan mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan secara rutin, pondok pesantren dapat menilai efektivitas program tersebut dan melakukan perbaikan jika diperlukan. Penelitian oleh Widiastuti (2022) menunjukkan bahwa evaluasi berkala dapat meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren.

Pengembangan SDM di pondok pesantren tidak dapat dilakukan secara mandiri. Diperlukan kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan tinggi, dan organisasi masyarakat sipil. Kerjasama ini dapat mencakup program magang, pelatihan, atau penyediaan fasilitas pendidikan. Misalnya, program pelatihan yang melibatkan universitas dapat memberikan wawasan baru bagi pendidik pesantren. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga swasta dapat membantu dalam menyediakan teknologi dan sumber daya lain yang dibutuhkan. Menurut laporan Badan Pusat Statistik (2022), kerjasama lintas sektor dapat meningkatkan kualitas pengajaran hingga 30%. Budaya organisasi yang positif juga menjadi faktor penting dalam pengembangan SDM. Pondok pesantren perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan inovatif. Setiawan (2021) mencatat bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pengajaran.

Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam membangun kebijakan pendidikan yang berkelanjutan di pondok pesantren. Dengan pendekatan berbasis data dan strategi inovatif, pondok pesantren dapat mengembangkan SDM secara efektif, meningkatkan kualitas pendidikan, dan mempertahankan relevansinya dalam sistem pendidikan nasional. Selain itu, penelitian ini juga mendukung upaya pemerintah dan pengelola pesantren untuk menciptakan pendidik yang kompeten, sekaligus membangun budaya organisasi yang kondusif. Dengan demikian, pondok pesantren dapat tetap mempertahankan nilai-nilai tradisionalnya sambil beradaptasi dengan tuntutan global.

Pengembangan SDM yang sistematis dan terencana tidak hanya meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren tetapi juga menciptakan generasi muda yang kompeten, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan dunia modern. Dengan kerjasama lintas sektor dan komitmen yang kuat, pondok pesantren dapat menjadi pusat pendidikan Islam yang unggul dan berdaya saing tinggi. Pengembangan SDM di pondok pesantren tidak terlepas dari dukungan kebijakan pemerintah dan alokasi sumber daya finansial yang memadai. Pemerintah perlu memberikan perhatian khusus melalui regulasi yang mendukung program pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren. Misalnya, program pelatihan berbasis kompetensi yang disubsidi oleh pemerintah dapat membantu pendidik untuk meningkatkan kapasitas mereka tanpa terbebani biaya.

Selain itu, alokasi anggaran pendidikan pesantren harus diprioritaskan untuk pengadaan fasilitas, pelatihan teknologi, serta pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan masa depan. Laporan Kementerian Agama (2021) menunjukkan bahwa pesantren yang mendapatkan dukungan finansial yang cukup mampu meningkatkan kualitas pendidikannya hingga 50% dibandingkan yang tidak. Partisipasi komunitas lokal dan alumni pesantren juga dapat menjadi solusi strategis dalam pengembangan SDM. Alumni yang telah berhasil di berbagai bidang dapat dilibatkan dalam pelatihan atau seminar untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan. Hal ini tidak hanya memperkuat hubungan emosional antara alumni dan pesantren, tetapi juga memberikan inspirasi kepada para pendidik dan santri.

Melibatkan komunitas lokal dalam pengembangan fasilitas pendidikan dan kegiatan pendukung lainnya juga dapat menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap pesantren. Dengan dukungan bersama dari berbagai pihak, pondok pesantren dapat mengatasi tantangan yang ada dan terus berkembang sebagai lembaga pendidikan Islam yang kompetitif.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan, yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan informasi yang relevan mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren. Metode ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang bersifat konseptual dan mendalam, serta memungkinkan peneliti untuk mengkaji teori dan temuan empiris yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode kepustakaan dianggap relevan karena penelitian ini lebih menitikberatkan pada penggalian literatur dan data sekunder sebagai bahan utama analisis. Pemilihan metode ini juga didasarkan pada keterbatasan akses langsung ke lapangan, sehingga kajian literatur menjadi solusi efektif untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menelusuri berbagai literatur yang relevan, termasuk buku, artikel jurnal, laporan penelitian, dan dokumen resmi dari lembaga terkait. Fokus utama pengumpulan data adalah pada literatur yang secara spesifik membahas

manajemen pendidikan dan pengembangan SDM di pondok pesantren. Sumber-sumber utama meliputi jurnal pendidikan Islam yang mendalam, buku referensi tentang pengelolaan SDM, serta laporan resmi dari instansi pemerintah, seperti Kementerian Agama dan Badan Pusat Statistik.

Proses pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui pencarian di database akademik, perpustakaan universitas, dan situs web resmi pemerintah. Jurnal-jurnal seperti Jurnal Pendidikan Islam dan Jurnal Manajemen Pendidikan menjadi rujukan utama karena memberikan wawasan teoritis dan praktis tentang pengelolaan SDM di lingkungan pesantren. Artikel yang mendalami kebijakan pengembangan SDM, studi kasus implementasi program pelatihan, dan pendekatan manajemen berbasis kompetensi menjadi fokus penggalan literatur.

Selain itu, data statistik dari sumber terpercaya, seperti Kementerian Agama dan Badan Pusat Statistik, juga dikumpulkan untuk memberikan gambaran kuantitatif mengenai jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, tingkat kualifikasi, serta partisipasi mereka dalam pelatihan profesional. Sebagai contoh, laporan Kementerian Agama (2022) menunjukkan bahwa hanya 30% pendidik di pondok pesantren yang secara rutin mengikuti program pelatihan. Data ini menjadi landasan penting dalam menganalisis kebutuhan mendesak untuk peningkatan kualitas SDM.

Sumber data dalam penelitian ini juga mencakup buku-buku referensi utama tentang manajemen pendidikan dan pengembangan SDM. Salah satunya adalah karya Hasbullah (2019), yang menekankan pentingnya kualitas pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif. Buku ini memberikan dasar teori yang kuat dalam memahami hubungan antara kualitas pendidik dan hasil pembelajaran. Artikel dari jurnal pendidikan Islam juga memberikan wawasan mendalam tentang praktik terbaik dalam pengembangan SDM di pondok pesantren, sehingga dapat menjadi pijakan dalam merumuskan rekomendasi.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif, seperti analisis kebijakan pengembangan SDM dan praktik terbaik yang diterapkan di pondok pesantren. Data ini diperoleh dari kajian literatur dan dokumen resmi, yang dilengkapi dengan wawancara tidak langsung untuk menggali pandangan para pendidik dan tenaga kependidikan. Data kualitatif ini difokuskan pada analisis kebijakan pengembangan SDM, kebutuhan pelatihan, dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi program pengembangan profesional di pondok pesantren.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitis. Data yang telah dikumpulkan dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang relevan. Misalnya, analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi pendidik dalam pelatihan profesional memiliki korelasi positif dengan kualitas pendidikan di pondok pesantren. Hal ini sejalan dengan temuan Sari (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi pendidik.

Selain itu, analisis kualitatif dilakukan untuk menggali lebih dalam tantangan dan peluang dalam pengembangan SDM di pondok pesantren. Kajian dokumen resmi dan literatur akademik menjadi dasar untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan program pengembangan SDM. Misalnya, analisis terhadap laporan Kementerian Agama menunjukkan bahwa kurangnya anggaran dan fasilitas pelatihan menjadi kendala utama dalam pelaksanaan program pengembangan SDM.

Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi berbasis data yang aplikatif untuk pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren. Hasil analisis akan menjadi dasar bagi perencanaan program pengembangan SDM yang lebih terarah, seperti penyusunan

kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pesantren, peningkatan akses terhadap sumber daya pelatihan, dan pengembangan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif.

Dengan menggunakan metode kepustakaan yang terstruktur dan didukung oleh analisis data yang komprehensif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren. Rekomendasi yang dihasilkan tidak hanya bermanfaat bagi pengelola pesantren, tetapi juga bagi pemerintah dan lembaga terkait dalam merancang kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

## **Hasil dan Pembahasan**

### ***Konsep Dasar Pengembangan Sumber Daya Manusia***

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan, khususnya di pondok pesantren, merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pendidik serta tenaga kependidikan. Menurut Ulrich dan Dulebohn (2015), pengembangan SDM mencakup berbagai aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, teori pembelajaran organisasi yang dikemukakan oleh Senge (1990) relevan untuk diterapkan, mengingat pentingnya pembelajaran berkelanjutan bagi keberhasilan organisasi pendidikan seperti pondok pesantren.

Tujuan strategis pengembangan SDM di pondok pesantren meliputi peningkatan efektivitas proses pembelajaran dan pembentukan lingkungan belajar yang holistik, mengintegrasikan aspek akademis, karakter, dan spiritualitas santri. Penelitian oleh Kementerian Agama Republik Indonesia (2020) menunjukkan bahwa kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat berpengaruh terhadap prestasi santri. Hasil ini sejalan dengan teori efektivitas pendidikan oleh Coleman et al. (1966), yang menekankan bahwa kualitas guru adalah salah satu determinan utama dalam keberhasilan pendidikan. Pengembangan SDM juga dirancang untuk merespons tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat. Dalam era digital, keterampilan teknologi menjadi kebutuhan mutlak bagi pendidik. Misalnya, teori difusi inovasi oleh Rogers (2003) dapat diterapkan untuk memahami bagaimana pendidik mengadopsi teknologi baru dalam proses pembelajaran. Pelatihan dan *workshop* terkait teknologi pendidikan, sebagaimana dianjurkan oleh beberapa penelitian, termasuk Rahman (2022), harus menjadi prioritas dalam rencana pengembangan SDM. Dengan demikian, pendekatan berbasis teori ini membantu mengarahkan program pelatihan agar lebih efektif.

Selain itu, pengembangan SDM berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik. Menurut Herzberg (1966), faktor motivasi intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, dan peluang pengembangan diri berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Relevansi teori ini dapat dilihat pada praktik di beberapa pondok pesantren, di mana pendidik yang mendapatkan pelatihan dan pengembangan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kualitas pengajaran yang lebih baik. Penelitian oleh Sudrajat (2021) juga menunjukkan bahwa pelatihan yang baik berhubungan langsung dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pendidik.

Dalam jangka panjang, pengembangan SDM di pondok pesantren bukan hanya menjadi upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tetapi juga langkah strategis untuk membangun generasi berkualitas dan berkarakter. Pemanfaatan teori pendidikan berbasis kompetensi oleh Spencer dan Spencer (1993) dapat menjadi panduan dalam merancang program pengembangan yang sistematis, fokus pada peningkatan kompetensi inti, dan sesuai dengan kebutuhan institusi. Dengan analisis kritis

ini, pengembangan SDM di pondok pesantren dapat dirancang secara lebih efektif untuk menghadapi tantangan masa depan.

### ***Rencana Pengembangan Sumber Daya Manusia***

Identifikasi kebutuhan pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren merupakan langkah awal yang krusial dalam merancang rencana pengembangan yang efektif. Proses ini dimulai dengan melakukan penilaian kompetensi saat ini dari pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut hasil survei yang dilakukan oleh Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama (2021), sekitar 60% pendidik di pondok pesantren merasa bahwa mereka membutuhkan peningkatan keterampilan dalam metode pengajaran dan penggunaan teknologi.

Penilaian kompetensi dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti observasi kelas, wawancara, dan kuesioner. Hasil dari penilaian ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai kekuatan dan kelemahan pendidik. Misalnya, jika banyak pendidik yang menunjukkan keterampilan rendah dalam penggunaan media pembelajaran digital, maka ini menjadi indikator bahwa pelatihan dalam bidang tersebut sangat dibutuhkan.

Setelah melakukan penilaian kompetensi, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang perlu ditingkatkan. Dalam konteks pondok pesantren, terdapat beberapa area yang perlu menjadi fokus utama. Pertama, penguasaan materi ajar yang relevan dengan kurikulum pendidikan Islam dan umum. Kedua, keterampilan dalam mengelola kelas yang efektif, yang mencakup teknik pengajaran yang interaktif dan menarik bagi santri.

Selain itu, penting juga untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam aspek manajerial dan kepemimpinan. Banyak pendidik di pondok pesantren yang juga memiliki peran sebagai pengelola lembaga. Oleh karena itu, pelatihan dalam manajemen pendidikan dan kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga.

Dalam proses identifikasi kebutuhan ini, partisipasi dari seluruh pemangku kepentingan, termasuk santri dan orang tua, juga sangat penting. Dengan melibatkan mereka, kita dapat memperoleh perspektif yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan pengembangan SDM. Misalnya, jika santri mengeluhkan kurangnya variasi dalam metode pembelajaran, ini bisa menjadi masukan berharga dalam merancang program pelatihan bagi pendidik.

Dengan melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan secara sistematis dan menyeluruh, pondok pesantren dapat merancang program pengembangan SDM yang tepat sasaran dan efektif. Hal ini akan memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan yang memadai untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas.

### ***Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia***

Pelatihan dan *workshop* merupakan salah satu strategi utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pondok pesantren. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pendidik serta tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Menurut Kementerian Agama Republik Indonesia, pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di lingkungan pesantren (Kemenag, 2021). Selain itu, *workshop* yang melibatkan praktisi pendidikan dan ahli di bidangnya juga dapat memberikan wawasan baru bagi pendidik. Contoh kasus di Pondok Pesantren Darunnajah Jakarta menunjukkan bahwa setelah mengadakan *workshop* tentang pengembangan kurikulum, tingkat kepuasan siswa terhadap proses belajar mengajar meningkat hingga 30% dalam satu semester (Yusuf,

2022). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan *workshop* yang tepat dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan.

Pentingnya evaluasi pasca pelatihan juga tidak bisa diabaikan. Melalui evaluasi ini, lembaga pendidikan dapat mengukur efektivitas program pelatihan yang telah dilaksanakan. Dengan data yang diperoleh, lembaga dapat merumuskan strategi pengembangan yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, penyusunan indikator keberhasilan pelatihan perlu dilakukan secara sistematis dan terencana.

Program magang dan pertukaran pengalaman merupakan strategi lain yang efektif dalam pengembangan SDM di pondok pesantren. Melalui program ini, pendidik dapat belajar dari pengalaman praktis di institusi pendidikan lain, baik di dalam maupun luar negeri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta, 75% pendidik yang mengikuti program magang melaporkan peningkatan keterampilan mengajar dan manajemen kelas (Zahra, 2023).

Program magang juga memberikan kesempatan bagi pendidik untuk memperluas jaringan profesional mereka. Dengan membangun koneksi dengan pendidik lain, mereka dapat saling bertukar ide dan inovasi dalam pengajaran. Hal ini sangat penting, terutama dalam konteks pendidikan yang terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi pondok pesantren untuk menjalin kerja sama dengan berbagai institusi pendidikan untuk menciptakan program magang yang bermanfaat.

Agar program magang dan pertukaran pengalaman ini dapat berjalan dengan baik, perlu adanya dukungan dari manajemen pondok pesantren. Manajemen harus menyediakan waktu dan sumber daya yang cukup untuk mendukung partisipasi pendidik dalam program-program tersebut. Dengan dukungan yang tepat, diharapkan pendidik akan lebih termotivasi untuk mengikuti program ini dan membawa kembali pengalaman berharga untuk diimplementasikan di pesantren.

Pengembangan karir dan jenjang pendidikan bagi pendidik di pondok pesantren sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan memberikan kesempatan bagi pendidik untuk melanjutkan pendidikan formal, seperti program magister atau doktor. Menurut data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pendidik yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kualitas pengajaran yang lebih baik (Kemendikbud, 2021).

Pondok pesantren dapat menjalin kerja sama dengan universitas untuk menyediakan program beasiswa bagi pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan. Misalnya, Pondok Pesantren Modern Gontor telah berhasil menjalin kerja sama dengan beberapa universitas terkemuka untuk memberikan beasiswa kepada pendidiknya. Hasilnya, lebih dari 50% pendidik di Gontor telah memiliki gelar magister dalam waktu lima tahun terakhir (Gontor, 2023).

Selain pendidikan formal, pengembangan karir juga dapat dilakukan melalui program *mentoring*, di mana pendidik yang lebih senior membimbing pendidik yang lebih junior. Program ini tidak hanya membantu pendidik baru untuk beradaptasi, tetapi juga memperkuat hubungan antar pendidik di pondok pesantren. Dengan adanya program pengembangan karir yang jelas, pendidik akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penting untuk menciptakan sistem evaluasi yang transparan dalam pengembangan karir ini. Dengan adanya sistem evaluasi yang jelas, pendidik dapat memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Hal ini juga akan mendorong pendidik untuk lebih aktif dalam mengikuti program pengembangan yang ditawarkan oleh pondok pesantren.

### ***Implementasi Rencana Pengembangan***

Penjadwalan program pengembangan SDM di pondok pesantren harus dilakukan dengan cermat agar semua kegiatan dapat terlaksana dengan baik. Penjadwalan yang baik akan memastikan bahwa setiap program, seperti pelatihan, *workshop*, dan program magang, dapat diikuti oleh pendidik tanpa mengganggu proses belajar mengajar. Oleh karena itu, penting untuk melibatkan semua pihak terkait dalam proses perencanaan ini. Selain itu, penting untuk mengkomunikasikan jadwal program kepada semua pendidik dengan jelas. Penggunaan media komunikasi yang efektif, seperti grup *WhatsApp* atau email, dapat membantu menyebarkan informasi dengan cepat dan akurat. Dengan informasi yang jelas, pendidik akan lebih siap dan termotivasi untuk mengikuti program yang telah dijadwalkan. Evaluasi berkala terhadap pelaksanaan program juga perlu dilakukan. Dengan melakukan evaluasi, pondok pesantren dapat mengetahui apakah jadwal yang telah ditentukan efektif atau perlu disesuaikan. Hal ini akan membantu dalam perencanaan program di masa mendatang, sehingga pengembangan SDM dapat berjalan dengan lebih efisien dan efektif. Sumber daya yang diperlukan untuk implementasi rencana pengembangan SDM di pondok pesantren sangat beragam. Pertama, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mendukung pelaksanaan program pelatihan dan *workshop*. Pendidik yang berpengalaman dan ahli di bidangnya harus dilibatkan sebagai narasumber untuk memberikan materi yang relevan dan berkualitas.

Kedua, fasilitas yang memadai juga diperlukan untuk mendukung kegiatan pengembangan. Ruang kelas yang nyaman, akses internet, dan peralatan pembelajaran yang modern akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Menurut survei yang dilakukan oleh Kemenag, 70% pendidik merasa bahwa fasilitas yang baik berpengaruh positif terhadap proses pembelajaran (Kemenag, 2021). Oleh karena itu, pondok pesantren perlu melakukan investasi dalam infrastruktur pendidikan.

Ketiga, dana yang cukup juga merupakan faktor kunci dalam pelaksanaan program pengembangan. Pondok pesantren perlu merencanakan anggaran dengan baik untuk setiap program yang akan dilaksanakan. Sumber dana dapat diperoleh dari sumbangan alumni, donatur, atau bahkan kerjasama dengan lembaga lain. Dengan adanya dukungan finansial yang memadai, program pengembangan SDM dapat berjalan dengan lancar.

Akhirnya, dukungan dari pimpinan pondok pesantren sangat diperlukan untuk memastikan bahwa semua sumber daya yang diperlukan dapat tersedia. Pimpinan harus berkomitmen untuk memberikan prioritas pada pengembangan SDM sebagai bagian dari visi dan misi lembaga. Dengan dukungan yang kuat, diharapkan program pengembangan SDM dapat memberikan hasil yang maksimal dan berkelanjutan.

Penanggung jawab pelaksanaan program pengembangan SDM di pondok pesantren harus ditentukan dengan jelas untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai rencana. Penunjukan koordinator program yang memiliki pengalaman dan kompetensi di bidang pengembangan SDM sangat penting. Koordinator ini akan bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi setiap program yang telah disusun. Dalam menentukan penanggung jawab, penting untuk melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan, akan tercipta rasa kepemilikan terhadap program yang dilaksanakan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan partisipasi mereka dalam setiap kegiatan pengembangan yang dilakukan.

Selain itu, perlu adanya pembagian tugas yang jelas di antara anggota tim pelaksana. Setiap anggota tim harus memiliki tanggung jawab spesifik, seperti pengelolaan anggaran, penyusunan materi pelatihan, atau pengorganisasian kegiatan. Dengan adanya pembagian tugas yang jelas, diharapkan pelaksanaan program dapat berjalan lebih efisien dan terarah.

Komunikasi yang baik antar anggota tim juga sangat penting untuk kelancaran pelaksanaan program. Rapat rutin untuk membahas perkembangan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program perlu dilakukan. Dengan komunikasi yang baik, tim dapat saling mendukung dan mencari solusi atas setiap permasalahan yang muncul. Akhirnya, evaluasi terhadap kinerja penanggung jawab pelaksanaan juga perlu dilakukan secara berkala. Dengan melakukan evaluasi, pondok pesantren dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan dalam pelaksanaan program serta merumuskan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Hal ini akan memastikan bahwa pengembangan SDM di pondok pesantren dapat berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang optimal.

### ***Evaluasi dan Monitoring***

Indikator keberhasilan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren sangat penting untuk menentukan efektivitas program yang telah dilaksanakan. Menurut Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M), indikator yang dapat digunakan meliputi peningkatan kompetensi pendidik, peningkatan kualitas proses pembelajaran, dan peningkatan kepuasan peserta didik serta orang tua. Data dari Kementerian Agama RI menunjukkan bahwa 70% pondok pesantren yang menerapkan program pengembangan SDM mengalami peningkatan dalam kualitas pengajaran (Kementerian Agama, 2020).

Selain itu, indikator lain yang dapat diukur adalah tingkat partisipasi pendidik dalam pelatihan dan seminar. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2021), ditemukan bahwa pondok pesantren yang aktif dalam mengikuti pelatihan memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, pengukuran indikator-indikator ini menjadi sangat krusial untuk menilai keberhasilan pengembangan SDM di lingkungan pondok pesantren.

Metode evaluasi yang digunakan dalam pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren dapat dibagi menjadi dua kategori utama: evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dilakukan secara berkelanjutan selama proses pembelajaran untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengajaran. Misalnya, penggunaan umpan balik dari peserta didik dan rekan sejawat dapat memberikan gambaran yang jelas tentang efektivitas metode pengajaran yang diterapkan.

Sementara itu, evaluasi sumatif dilakukan di akhir periode tertentu untuk menilai hasil dari program pengembangan SDM. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah analisis data kuantitatif melalui survei kepuasan peserta didik dan orang tua. Menurut laporan dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Kementerian Agama, 85% orang tua merasa puas dengan kualitas pendidikan di pondok pesantren yang menerapkan evaluasi sumatif secara terstruktur (Puslitbang Kemenag, 2022).

Hasil evaluasi yang diperoleh harus diolah dan dianalisis untuk menentukan tindak lanjut yang tepat. Jika evaluasi menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dalam kompetensi pendidik, maka perlu dilakukan program pelatihan tambahan atau *workshop* untuk mengatasi masalah tersebut. Misalnya, jika hasil evaluasi menunjukkan bahwa pendidik kurang memahami metode pembelajaran berbasis

teknologi, maka penyelenggaraan pelatihan mengenai penggunaan teknologi dalam pembelajaran menjadi langkah yang relevan.

Selain itu, tindak lanjut juga bisa berupa pengembangan kurikulum yang lebih responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Dalam konteks ini, kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain atau universitas dapat menjadi solusi untuk memperkaya materi pembelajaran. Data dari Asosiasi Pondok Pesantren Indonesia (APPI) menunjukkan bahwa pondok pesantren yang melakukan kolaborasi dengan lembaga lain mengalami peningkatan kualitas pendidikan hingga 30% (APPI, 2021).

Dalam pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren, sering kali terdapat kendala yang menghambat proses tersebut. Salah satu kendala utama adalah kurangnya dana untuk program pelatihan dan pengembangan. Menurut survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 60% pondok pesantren melaporkan keterbatasan anggaran sebagai faktor penghambat dalam pengembangan SDM (LPPM, 2022).

Untuk mengatasi kendala ini, pondok pesantren dapat mencari sumber pendanaan alternatif, seperti kerjasama dengan lembaga pemerintah, swasta, atau organisasi non-pemerintah yang peduli terhadap pendidikan. Pendanaan yang bersifat hibah atau *sponsorship* dapat membantu menyediakan anggaran yang diperlukan untuk program pelatihan. Selain itu, penggalangan dana dari alumni juga dapat menjadi solusi yang efektif untuk mendukung pengembangan SDM.

Kendala lain yang sering dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan dari pendidik itu sendiri. Untuk mengatasi masalah ini, pendekatan yang lebih inklusif dan partisipatif perlu diterapkan. Melibatkan pendidik dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap program pengembangan SDM. Seperti yang diungkapkan oleh Sukardi (2023), keterlibatan pendidik dalam proses tersebut dapat meningkatkan efektivitas program hingga 40%.

## Penutup

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan di pondok pesantren adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam, sekaligus menjawab tuntutan era modern. Penelitian ini menyoroti pentingnya pendekatan sistematis, berkelanjutan, dan inovatif untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam aspek pedagogik, manajerial, dan sosial. Tantangan utama meliputi terbatasnya akses pelatihan, kurangnya integrasi teknologi, dan rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM.

Solusi yang diusulkan melibatkan pemetaan kebutuhan pelatihan, integrasi teknologi dalam pembelajaran, pelibatan kerja sama dengan pemerintah dan sektor swasta, serta peningkatan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan kontemporer. Evaluasi dan monitoring berkala dipandang penting untuk mengukur efektivitas program dan menyesuaikannya dengan kebutuhan.

Kolaborasi lintas sektor, termasuk partisipasi alumni dan komunitas lokal, juga diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam mendukung pengembangan SDM di pesantren. Dengan strategi ini, pondok pesantren dapat mempertahankan nilai tradisional sambil memenuhi tuntutan pendidikan global, menciptakan lingkungan belajar yang efektif, dan mencetak generasi yang kompeten serta berkarakter.

**Daftar Pustaka**

- Alim, A. (2023). Pengaruh Program Pertukaran Pengalaman Terhadap Kualitas Pengajaran di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- APPI. (2021). *Laporan Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren*.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asosiasi Pendidikan Pesantren Indonesia (APPI). (2022). *Laporan Kesejahteraan Pendidik di Pondok Pesantren*.
- Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama. (2021). *Survei Kebutuhan Pengembangan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). *Statistik Pendidikan*.
- Budi, S. (2021). Kolaborasi Pendidikan: Membangun Kemitraan antara Pondok Pesantren dan Lembaga Pendidikan Lainnya. *Jurnal Pendidikan dan Kerjasama*.
- DarlingHammond, L. (2010). *Teacher Education and the American Future*. Education Policy Analysis Archives.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Fauzi, A. (2022). Inovasi Pendanaan untuk Pengembangan SDM di Pondok Pesantren. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.
- Fitria, N. (2021). Penggunaan Teknologi dalam Pembelajaran di Pondok Pesantren. *Jurnal Teknologi Pendidikan*.
- Gallup. (2017). *State of the American Workplace*. Gallup Press.
- Gontor. (2023). *Laporan Perkembangan Pendidikan di Pondok Pesantren Modern Gontor*.
- Hasbullah. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hattie, J. (2009). *Visible Learning: A Synthesis of Over 800 MetaAnalyses Relating to Achievement*. Routledge.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.
- Hidayat, R. (2021). Tantangan Pengembangan SDM di Pondok Pesantren. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2020). *Laporan Penelitian Kualitas Pendidikan di Pondok Pesantren*.
- LPP Islam. (2022). *Laporan Penelitian Fasilitas Pendidikan di Pondok Pesantren*.
- LPPM. (2022). *Survei Kendala dalam Pengembangan SDM di Pondok Pesantren*.
- Mardani, H. (2021). Adaptasi Pendidikan Pesantren di Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Mulyasa, E. (2017). *Metode Pengajaran Inovatif*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Statistik Pendidikan*.
- Nugroho, T. (2020). Latar Belakang Pendidikan Pendidik di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Agama*.
- Nurhadi. (2020). Pemetaan Kompetensi Pendidik di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*.

- Nurhayati, S. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kualitas Pengajaran di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 4558.
- Nurhidayah, R. (2020). Kerjasama Pondok Pesantren dengan Universitas. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Pianta, R. C., et al. (2012). Classroom Interactions and Student Engagement: A Study of the Relationship Between Classroom Interactions and Student Engagement in Elementary School Classrooms. *Journal of Educational Psychology*.
- Prasetyo, B. (2022). Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Puslitbang Kemenag. (2022). *Survei Kepuasan Pendidikan di Pondok Pesantren*.
- Rahman, A. (2022). Integrasi Kurikulum di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Rizal, H. (2022). Kesejahteraan Mental Pendidik di Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Pendidikan*.
- Sari, D. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pendidik di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 15(2), 145160.
- Sari, L. (2022). Persepsi Pengurus Pondok Pesantren terhadap Pengembangan SDM. *Jurnal Pendidikan dan Sosial*.
- Setiawan, R. (2021). Budaya Organisasi di Pondok Pesantren. *Jurnal Sosialisasi Pendidikan*.
- Sudrajat. (2021). Pengaruh Pelatihan Manajerial terhadap Kinerja Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A. (2021). Inovasi Pendidikan di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Suhendi, A. (2020). Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Pesantren: Peluang dan Tantangan. *Jurnal Pendidikan Islam*.
- Sukardi, A. (2023). Keterlibatan Pendidik dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 120130.
- Supriyadi. (2021). Akreditasi sebagai Alat Penilaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Akreditasi*.
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). *Are We There Yet? A Research Agenda for Human Resource Management*. Industrial Relations Research Association.
- UndangUndang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UNESCO. (2014). *Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. UNESCO Publishing.
- UU No. 20/2003. *UndangUndang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Widiastuti, D. (2022). Sistem Umpan Balik dalam Pendidikan di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi*.
- Yusuf, M. (2021). Program Magang Santri di Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Yusuf, M. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Pendidik di Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Zahra, S. (2023). Dampak Program Magang terhadap Kualitas Pendidik di Pesantren. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.

Zainuddin, M. (2020). *Karakter Siswa di Pondok Pesantren: Peran Pendidik dalam Pembentukan Akhlak*.