



PROGRAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN NURUL IMAN SEBAPO MUARO JAMBI

Khalifatul Maratus Shalikhah¹, Abd Malik², Fridiyanto³, Sodiah⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email: khalifatulmaratusshalikhah03@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i2.661>

Sections Info

Article history:

Submitted: 3 May 2025

Final Revised: 23 May 2025

Accepted: 10 June 2025

Published: 28 June 2025

Keywords:

Human Resources

Islamic Boarding Schools

Human Resources Development



ABSTRAK

The importance of the position of Human Resources (HR) in Islamic boarding schools as the subject and object of knowledge transfer between kyai, ustad and students, requires improvement in quantity and quality. This study found a HR improvement program at the Nurul Iman Sebapo Muaro Jambi Islamic Boarding School, which was studied through a qualitative approach with in-depth observation and structured interviews. The HR development program of the Nurul Iman Sebapo Islamic Boarding School runs in a structured and comprehensive manner, such as massive promotion both in study groups and social media, analyzing HR needs, providing training to improve the abilities of students, and involving the community in Islamic boarding school activities. The improvement of teaching HR is carried out through training activities, increasing literature support, and policies on the use of facilities. The superior student programs of the Islamic boarding school are memorizing the Al-Qur'an, the weton and sorogan learning methods, and uniting the salaf and kholaf Islamic boarding school systems. The Islamic boarding school provides literature support that can be used by students and teachers.

ABSTRAK

Pentingnya kedudukan Sumber Daya Manusia (SDM) pesantren yang menjadi subjek dan objek transfer ilmu pengetahuan antara kyai, ustad dan santri, memerlukan peningkatan secara kuantitas dan kualitas. Penelitian ini menemukan program peningkatan SDM di Pesantren Nurul Iman Sebapo Muaro Jambi, yang dikaji melalui pendekatan kualitatif dengan pengamatan mendalam dan wawancara terstruktur. Program pengembangan SDM Pesantren Nurul Iman Sebapo berjalan secara terstruktur dan komprehensif, seperti promosi secara massif baik di kelompok pengajian maupun media sosial, menganalisis kebutuhan SDM, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan santri, dan melibatkan masyarakat pada kegiatan pesantren. Peningkatan SDM pengajar dilakukan melalui kegiatan pelatihan, meningkatkan dukungan literatur, kebijakan pemanfaatan fasilitas. Program santri unggulan pesantren ialah tahfidz Al-Qur'an, metode belajar weton dan sorogan, dan menyatukan sistem pesantren salaf dengan kholaf. Pesantren memberi dukungan literatur yang dapat digunakan oleh santri maupun pengajar.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Pesantren, Pengembangan SDM.

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren merupakan pendidikan nonformal yang berfungsi melengkapi kemampuan dan pengalaman belajar pembelajar di luar pendidikan sekolah. Pengelolaan pesantren melibatkan unsur Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Nur Isnaini, pesantren perlu mengembangkan kemandirian berwirausaha santri dalam nuansa Islam agar ada keseimbangan pengetahuan dunia dan akhirat santri dalam memenuhi kebutuhan. Pengurus pondok dapat membekali keterampilan dengan praktek entrepreneurship di unit usaha pondok. Pengembangan SDM untuk membentuk karakter santri yang religius, kreatif, disiplin, dan bertanggung jawab dilakukan dengan memberi amanah. Bentuk amanah untuk mengembangkan karakter santri dapat dilakukan dengan mengajar TPA bagi yang berstatus mahasantri, memberi kajian remaja, menjadi khotib, mengisi pengajian bapak/ibu, dan menjadi panitia kegiatan pondok. Semangat entrepreneurship juga mengembangkan karakter bertanggung jawab santri terhadap diri sendiri.

Haromain dalam risetnya mengemukakan peningkatan SDM pondok pesantren dapat dilakukan melalui program rekrutmen SDM, program pendidikan dan pelatihan, dan pembentukan budaya pesantren agar tetap diakui eksistensinya oleh masyarakat. Tenaga pendidik dan kependidikan berkualitas di pesantren harus dimulai dari kebijakan rekrutmen yang tepat dan penentuan kualifikasi yang sesuai kebutuhan. Dengan mengutamakan latar belakang pendidikan pesantren, SDM lebih mudah menyesuaikan diri dengan budaya pesantren dan memiliki kinerja lebih baik.

Pengaruh modernisasi berdampak pada kehidupan di pesantren maka kyai harus mengambil keputusan melalui musyawarah untuk mufakat dengan keluarga, ustadz, dan pengurus pesantren. Sebagai pemimpin kyai membaur dalam membangun hubungan sosial dan memberikan teladan melalui tindakannya sehingga santri dan ustadz termotivasi menjalankan perintah kyai. Kyai juga dapat berperan sebagai kepala sekolah untuk mengelola SDM pesantren dengan fungsi manajemen. Tindakan yang dilakukan kyai yaitu menentukan kondisi ustadz, staf, dan santri; menetapkan kriteria perekrutan ustadz; memilih dan menempatkan ustadz sesuai kualifikasi pendidikan; mendeskripsikan tugas dan wewenang; memberi motivasi kerja; memberdayakan staf; meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan; menyusun program kerja; melaksanakan supervisi; mengevaluasi kegiatan; dan mengorganisir serta menggerakkan santri.

Manajemen SDM pesantren dilakukan dalam menyeleksi tenaga pengajar yang memiliki kompetensi dan kualifikasi agar memaksimalkan kinerja pesantren yang efektif dan efisien. Salah satu pengembangan SDM da'i dengan memberi pelatihan peningkatan kapasitas ustad. Sedangkan untuk mengembangkan SDM santri dapat dilakukan melalui pengasuhan, pengajaran/dirosah, dan pelatihan/kesantrian. Ketiganya menitikberatkan pada nilai disiplin ibadah, prestasi ilmiah, pengembangan akhlak, dan pengabdian masyarakat. Pengembangan SDM santri untuk memberikan jaminan kualitas lulusan pesantren untuk berhadapan langsung dengan masyarakat pengguna lulusan.

Pengembangan SDM memerlukan beberapa tahapan antara lain analisis kebutuhan, penentuan sasaran, menetapkan program pengembangan, melaksanakan program, dan evaluasi pengembangan. Pengembangan mengkompromikan kebutuhan individu dan organisasi untuk membangun tujuan dan sasaran yang sesuai. Langkah-langkah pengembangan SDM pada gambar 2.3:



Gambar 1 *Planning and Development Cycle*

Najmatun Nahdah dalam penelitiannya menemukan proses pengembangan SDM terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dengan menggunakan strategi pengkaderan serta pengembangan kompetensi profesional dan karir untuk memenuhi standar pesantren. SDM unggul memiliki perencanaan pengembangan, analisis kebutuhan, dan meningkatnya daya saing lembaga. Bambang melalui sebuah penelitian mengemukakan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas pelayanan guru di sekolah.

Noga menyatakan bahwa pesantren tidak hanya sebagai lembaga pendidikan keagamaan tapi juga agen perubahan dengan ciri khas pemberdayaan spritual dan pemberdayaan life skill (keterampilan hidup). Pesantren berfungsi mengembangkan pengetahuan dan kreatifitas santri untuk membangun usaha mandiri dan menggunakan ide baru dalam usaha mikro pesantren. Pengelolaan pesantren melibatkan SDM yang terampil dan memiliki latar belakang pesantren agar menghasilkan informasi yang memiliki nilai. Penulis menyimpulkan bahwa pengembangan SDM pesantren adalah peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang bergerak secara eksternal dan internal di organisasi pesantren.

Keberhasilan pesantren berkompetisi di bidang pendidikan ditentukan oleh SDM. Pentingnya kedudukan SDM pesantren yang menjadi subjek dan objek transfer ilmu pengetahuan antara kyai, ustad, dan santri memerlukan perhatian khusus. Penulis ingin menemukan bagaimana program peningkatan SDM di Pesantren Nurul Iman Sebapo Muaro Jambi.

METODE PENELITIAN

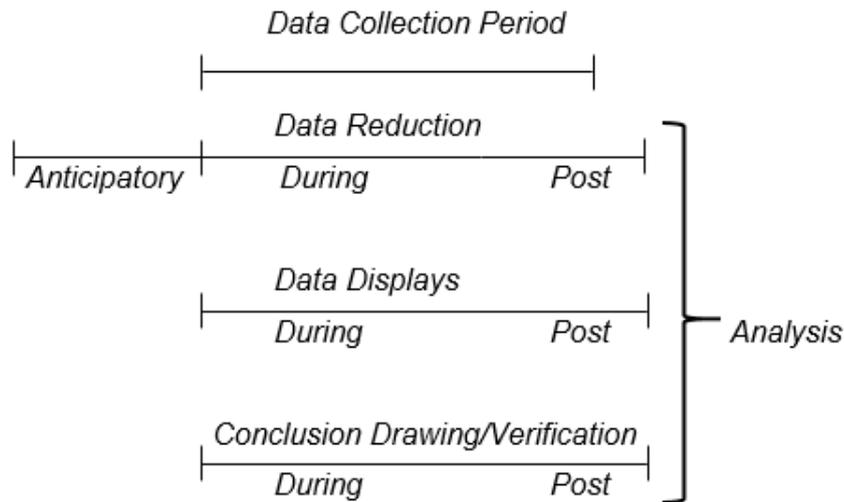
Pendekatan yang diterapkan oleh peneliti ialah kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, gejala dari suatu objek bersifat holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti meliputi aspek tempat, pelaku, dan aktivitas yang berinteraksi secara sinergis.

Penelitian bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo Kecamatan Mestong Kabupaten Muaro Jambi Provinsi Jambi. Kondisi lapangan telah dipelajari oleh peneliti sebelum penelitian, sumber informasi ialah informan yang kompeten dan relevan dengan penelitian. Subjek diidentifikasi menggunakan *purposive sampling* dimana informan dipilih berdasarkan pertimbangan khusus yang ditetapkan peneliti. Subjeknya terdiri dari kyai, ustadz/za, santri, dan organisasi alumni Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo.

Peneliti melakukan pengamatan dan wawancara untuk memperoleh data yang akurat secara langsung, dengan kyai, para pengajar atau ustadz/za, santri, dan organisasi alumni. Beberapa orang ditentukan dengan berbagai pertimbangan, untuk menjadi subjek yang

dapat memberi data sesuai kebutuhan penelitian. Semua data yang peneliti terima dari pemberi informasi dicatat dan direkam, dengan tujuan untuk didengar kembali dan dibaca ulang ketika peneliti memilih informasi yang layak dimasukkan dalam pembahasan. Sedangkan informasi yang tidak berkaitan dengan rumusan permasalahan tidak disajikan dalam pembahasan. Dengan demikian, pembahasan tidak bias maupun keluar dari kerangka yang telah disusun.

Analisis data merujuk pendapat Miles dan Huberman akan melalui proses koleksi, reduksi, penyajian dan kesimpulan sebagaimana gambar 2 berikut:



Gambar 2 Analisis Data *Flow Model* Miles dan Huberman

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Nama pondok pesantren Nurul Iman disematkan untuk mengenang jasa ulama besar dari Mlangi Yogyakarta, Dimana Nyai Hj. Siti Bakhriyah, selaku pendiri Pondok Pesantren Nurul Iman, merupakan cucu cicit dari Mbah Kyai Nur Iman. Pesantren Nurul Iman Sebapo sebagai lembaga pendidikan Islam telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM. Sejak berdirinya pada tahun 1995, pesantren ini telah mengalami perkembangan yang signifikan, baik dari segi kuantitas santri maupun kualitas pendidikan yang ditawarkan. Visi dan misi Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo yang berbunyi “*Mencetak generasi islami (beriman, bertaqwa, berakhlakul karimah, berilmu, dan beramalijah), berwawasan global, cerdas-inovatif, dan terampil*”, menjadi sumber semangat yang terus mendorong berbagai perubahan dan program-program pesantren yang semakin diminati oleh masyarakat dan berpotensi meningkatkan minat masyarakat serta SDM pesantren.

Program peningkatan kualitas pendidikan SDM pesantren Nurul Iman dijalankan dengan cara menyandingkan dan menyatukan sistem pesantren salaf dengan kholaf. Sistem salafiyah karena pesantren Nurul Iman mengajarkan khasanah keilmuan klasik yang disebut dengan *al-kutub al-mu'tabaroh* (kitab kuning), yang berbasis pada nilai-nilai salaf (keikhlasan, kemandirian, riyadhoh, mujahadah, penghormatan tinggi. terhadap kyai dan guru serta akhlakul karimah), dan metode. pembelajaran salaf, seperti sorogan, bandongan, *bahtsul-masail*, dan lainnya.

Program pendidikan formal di Pesantren Nurul Iman Sebapo yaitu PAUD, SMP, SMA, SMK dan Perguruan Tinggi. Keberagaman jenjang pendidikan ini menunjukkan komitmen

pesantren dalam menyediakan pendidikan yang komprehensif bagi santrinya. Selain pendidikan formal, Pesantren Nurul Iman Sebapo juga menyelenggarakan pendidikan non-formal yang meliputi Tahfidul Qur'an, Madrasah Diniyah, kitab kuning, dan kewirausahaan. Program-program ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman santri terhadap ilmu-ilmu keislaman.

Metode pengajaran yang diterapkan Pesantren Nurul Iman Sebapo meliputi sistem *weton* dan *sorogan*. Pesantren Nurul Iman Sebapo juga memberikan perhatian khusus pada peningkatan keterampilan praktis santri. Hal ini diwujudkan melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler seperti Drumband, Muhadatsah, Qiro'ah, Tata Busana, Kaligrafi, Pramuka, Tata Boga, Seni Beladiri SH, Seni Kompangan, Seni Hadroh, Keterampilan, Olahraga, Khitobah, dan English Club.

Program peningkatan kualitas dan kuantitas SDM Pesantren Nurul Iman Sebapo tidak terjadi secara tiba-tiba atau tanpa terencana. Sebelum pesantren menerapkan sebuah program maka terlebih dahulu melakukan analisis mengenai kebutuhan Pesantren. Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan melibatkan pengurus atau pimpinan pesantren untuk menggali cara mereka menganalisis kebutuhan SDM dengan kebutuhan pesantren dan perkembangan lingkungan. Analisis dilakukan untuk menilai kecocokan tenaga pengajar dan santri, serta tantangan dan peluang program peningkatan SDM pesantren.

Pimpinan dan pengurus pondok pesantren Nurul Iman Sebapo menganalisis kebutuhan pesantren dengan beberapa langkah. Pertama, mereka mengadakan rapat internal dengan para ustad, guru, dan staf pengelola untuk mendiskusikan tujuan dan kebutuhan program pesantren. Selanjutnya melakukan evaluasi terhadap program-program yang sudah berjalan, seperti apakah metode pengajaran sudah efektif atau tidak, apakah fasilitas cukup memadai, dan bagaimana kebutuhan santri dalam hal pendidikan dan asrama. Selain itu, kami juga mengadakan survei atau diskusi dengan santri untuk mengetahui apa saja yang mereka butuhkan, baik dari segi pembelajaran maupun fasilitas."

Secara umum, ustad, ustadzah dan guru yang ada saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan program pesantren, terutama dalam hal keilmuan agama. Mereka memiliki pengetahuan yang mendalam dan keterampilan yang cukup dalam mengajar. Namun, ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, seperti kemampuan teknologi dan metode pengajaran modern untuk mendukung pembelajaran yang lebih interaktif. Sedangkan untuk santri, sebagian besar sudah memiliki semangat dan niat belajar yang tinggi, namun kami tetap membutuhkan seleksi yang ketat untuk memastikan mereka memiliki komitmen yang sesuai dengan visi dan misi pesantren."

Peningkatan kualitas tenaga pengajar menjadi salah satu fokus utama pondok pesantren Nurul Iman Sebapo dalam mengembangkan SDM. Pola rekrutmen merupakan bagian dari program peningkatan SDM setelah selesai melakukan analisis. Rekrutmen guru, ustadz dan ustadzah dilakukan dengan mengutamakan alumni sendiri. Alasannya bahwa penguasaan mereka tentang ilmu pengetahuan, wawasan yang luas, serta penguasaan bidang keagamaan yang didapatkan dari pondok pesantren Nurul Iman Sebapo.

Penerimaan guru dan ustadz dilakukan melalui seleksi ketat dengan mengutamakan kandidat yang memiliki latar belakang pendidikan agama dan pengalaman mengajar yang baik. Pengelola pesantren memperhatikan karakter dan nilai-nilai yang mereka miliki, karena pesantren ini tidak hanya fokus pada keilmuan tetapi juga pada akhlak dan integritas. Pesantren bekerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi Islam dan pesantren lain untuk mencari ustad atau ustadzah yang sesuai dan juga lebih mengutamakan alumni sendiri. Sedangkan santri melewati seleksi khusus agar mereka siap menjalani kehidupan di pesantren

dan memiliki motivasi yang sesuai dengan program pendidikan di sini.

Program peningkatan santri biasanya dimulai sejak awal tahun ajaran baru. Pengurus mengadakan program orientasi untuk santri baru agar mereka lebih mengenal lingkungan pesantren dan sistem pembelajaran yang ada. Program pembinaan karakter dan keterampilan kemudian dilanjutkan sepanjang tahun ajaran melalui kegiatan rutin mingguan, program ekstrakurikuler, dan pelatihan khusus pada masa liburan.

Proses penerimaan SDM di pesantren, baik itu untuk ustad maupun santri, dilakukan melalui seleksi ketat yang melibatkan tes akademik, wawancara, dan evaluasi karakter. Pimpinan dan pengurus menilai kesesuaian calon ustad atau santri dengan nilai-nilai pesantren, seperti kesungguhan dalam beribadah dan semangat belajar. Untuk peningkatan SDM, kami berusaha melaksanakan program sebaik mungkin dengan menyediakan pelatihan dan program pengembangan keterampilan secara berkala. Namun masih ada keterbatasan dana dan fasilitas masih menjadi kendala sehingga program belum maksimal.

Program pengembangan ustad biasanya dimulai pada awal semester dan berlangsung secara berkelanjutan sepanjang tahun. Pengelola mengadakan pelatihan dan workshop pada waktu-waktu tertentu, biasanya di awal dan pertengahan tahun ajaran, agar ustad bisa menerapkan ilmu yang mereka peroleh selama kegiatan mengajar. Selain itu, ada juga program pengembangan kompetensi secara mandiri yang kami anjurkan agar para ustad bisa mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang atau minat mereka.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman, langkah awal yang dibenahi adalah sumber daya manusia, hal ini penting karena pengembangan SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi.

Pengurus mengundang masyarakat secara aktif untuk berpartisipasi dalam kegiatan pesantren, seperti acara pengajian, bakti sosial, dan perayaan hari besar Islam. Pesantren mengadakan kegiatan yang melibatkan masyarakat, seperti pasar amal dan program berbagi dengan lingkungan sekitar. Melalui pendekatan ini, masyarakat dapat merasakan dampak positif keberadaan pesantren dan terdorong untuk lebih berkontribusi. Para orang tua santri juga dilibatkan dalam kegiatan pesantren dan membentuk kelompok orang tua untuk saling mendukung dan membantu perkembangan anak-anak mereka."

Peningkatan SDM pesantren Nurul Iman Sebapo dimulai dari tahap perencanaan, implementasi dan evaluasi. Perumusan tujuan merupakan hal yang sangat mendasar bagi Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo. Secara umum tujuan peningkatan SDM adalah untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia.

Tujuan utama kami dalam meningkatkan SDM pesantren adalah menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang komprehensif bagi santri dan pengajar. Kami ingin meningkatkan kualitas pendidikan, baik dari sisi akademik maupun nilai-nilai moral dan spiritual. Dengan mengembangkan SDM, kami berharap pesantren dapat menghasilkan lulusan yang memiliki pemahaman agama yang mendalam, keterampilan hidup yang mumpuni, serta karakter yang kuat. Selain itu, agar ustad dan santri mampu beradaptasi dengan perubahan zaman, sehingga mereka bisa menjadi pemimpin yang relevan di masyarakat.

Strategi peningkatan SDM Pesantren Nurul Iman Sebapo salah satunya dilihat dari peningkatan jumlah santri di pondok pesantren Nurul Iman Sebapo. Untuk menambah jumlah santri, pesantren mengedepankan program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, seperti program hafalan Al-Qur'an, pendidikan akademik terpadu, dan pelatihan keterampilan hidup. Pimpinan dan pengurus juga aktif dalam kegiatan dakwah atau sosialisasi ke masyarakat untuk menunjukkan manfaat dan kelebihan pendidikan di pesantren dengan mengadakan pengajian rutin (*Selapanan*) setiap bulannya. Serta Alumni juga berperan besar sebagai duta pesantren yang memperkenalkan nama pesantren kepada calon santri baru.

Pimpinan pesantren juga fokus pada perbaikan fasilitas, peningkatan kualitas pembelajaran, dan diversifikasi program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Strategi promosi diperkuat melalui media sosial, brosur, dan melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah dan masjid-masjid terdekat. Di samping itu, pengurus memperbaiki sistem pendaftaran agar lebih mudah diakses dan lebih transparan. Dengan fasilitas dan program yang lebih baik, pesantren akan semakin menarik minat calon santri.

Peningkatan santri melibatkan ustad, guru, pembina asrama, dan juga alumni yang memiliki pengalaman dan keterampilan khusus. Selain itu, para orang tua santri juga dilibatkan melalui program pembinaan dan komunikasi rutin. Pesantren juga bekerjasama dengan lembaga pendidikan dan organisasi sosial yang dapat membantu santri dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tambahan, seperti keterampilan wirausaha atau teknologi.

Pembahasan

Program peningkatan SDM di pesantren Nurul Iman Sebapo bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kualitas individu yang berperan dalam ekosistem pesantren, baik santri, pengajar (ustadz/ustadzah), maupun pengelola pesantren. Pendidikan dan pelatihan menjadi sebuah proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial bagi para pengurus pesantren dan ustazah. Bagi santri juga memberikan manfaat keterampilan kerja ketika mereka lulus dari pesantren. Pendidikan agama di pesantren meningkatkan pemahaman teori di dalam kelas. Sedangkan pelatihan berorientasi pada praktik, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat. Pendidikan dan pelatihan meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas diri, dan kuantitas SDM pesantren.

Tujuan utama dari program pelatihan dan pengembangan di Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo adalah untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru. Pesantren dapat memastikan para guru memiliki pengetahuan dan keterampilan terkini dalam metode pengajaran, teknologi pendidikan, dan pemahaman mendalam tentang kurikulum yang berlaku. Dengan demikian, mereka dapat memberikan pengajaran yang lebih efektif dan bermakna bagi santri

Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo juga memberikan perhatian khusus pada pengembangan kemampuan santri. Sumber daya manusia merupakan pilar terbentuknya pesantren, meskipun sebuah lembaga mempunyai sarana dan prasarana seperti pondok dan sumber belajar atau kitab, belum dapat disebut pesantren jika tidak mempunyai SDM seperti kyai, pengajar atau ustadz, dan santri. Kyai dan ustadz merupakan pendiri pesantren, sedangkan santri sebagai objek pendidikan baik pesantren modern, salafiyah, maupun khalafiyah.

Pengembangan merupakan segala upaya untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, dan meningkatkan keterampilan.

Pengembangan SDM pesantren berarti program untuk meningkatkan kemampuan SDM melalui pendidikan dan pelatihan, untuk memperoleh ustadz dan santri berkualitas serta mencapai efektivitas pesantren.

Strategi komunikasi dalam pengembangan SDM pesantren salah satunya ialah manajemen komando imamah jama'ah. Aplikasi imamah jama'ah menggunakan doktrin ideologi tauhid sebagai falsafah, nilai ta'at, dan patuh terhadap imam yang menjadi doktrin operasional. Isi strateginya meliputi khalayak, sumber pesan, media, isi pesan, dan promosi dari mulut ke mulut dan tatap muka. SDM yang dihasilkan pesantren adalah berkualitas, mempunyai loyalitas tinggi, dan sesuai dengan capaian misi pesantren.

Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo telah meningkatkan SDM dalam bentuk pengembangan diri baik di dalam maupun di luar pondok pesantren. Adapun program peningkatan SDM yang menjadi pusat unggulan pesantren adalah program tahfidz Al-Qur'an yang terintegrasi dengan pendidikan akademik. Pengelola juga memiliki program pelatihan kepemimpinan untuk santri senior, yang bertujuan untuk melatih mereka dalam memimpin, berbicara di depan umum, dan mengambil keputusan. Di sisi ustad, ada program pendampingan menggunakan teknologi dalam pendidikan. Program-program ini merupakan prioritas karena memiliki dampak yang besar dalam membentuk santri dan ustad yang berkompeten dan siap menghadapi tantangan.

Kontribusi ustad di pesantren sangat besar, terutama dalam membimbing santri tidak hanya di bidang akademik tetapi juga dalam pembentukan karakter. Ustad berperan aktif dalam kegiatan pengajian, kajian kitab, hingga kegiatan ekstrakurikuler yang mengasah keterampilan santri di luar akademik. Dedikasi mereka sangat berharga untuk kemajuan pesantren dan menjadi teladan positif bagi para santri.

Program pengembangan SDM di pesantren telah membawa perubahan positif dalam perilaku santri dan ustad. Santri menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan proaktif, sedangkan ustad menunjukkan sikap yang lebih sabar, kreatif, dan kolaboratif dalam mengajar. Kontribusi ustad di luar akademik juga sangat berperan dalam membentuk karakter santri, dan secara keseluruhan, kinerja pesantren dengan SDM yang ada menunjukkan hasil yang memuaskan. Pesantren masih terus berupaya meningkatkan kualitas, namun capaian saat ini sudah sesuai dengan target yang diharapkan.

KESIMPULAN

Pondok Pesantren Nurul Iman Sebapo telah melakukan serangkaian langkah terstruktur untuk meningkatkan kualitas SDM, baik bagi santri maupun ustad. Pimpinan dan pengurus terlebih dahulu menganalisis kebutuhan, mengevaluasi, dan mengidentifikasi kebutuhan yang spesifik. Pesantren aktif dalam mengembangkan jumlah santri melalui promosi yang melibatkan berbagai pihak, serta meningkatkan kemampuan santri melalui pembelajaran aktif, kegiatan ekstrakurikuler, dan kompetisi. Selain itu, partisipasi masyarakat juga ditingkatkan melalui kegiatan sosial dan keagamaan. Untuk peningkatan kemampuan ustad, pesantren menyediakan pelatihan dan dukungan literatur. Pesantren juga menghadapi persaingan dengan lembaga pendidikan agama lain melalui inovasi dalam pengajaran dan peningkatan fasilitas. Perencanaan pengembangan SDM pesantren dilaksanakan dengan matang, dengan nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan disiplin sebagai dasar. Program unggulan seperti tahfidz Al-Qur'an juga didorong oleh kebijakan yang berfokus pada peningkatan kinerja dan keterampilan.

REFERENSI

- Abdul Mu'is. (2021). Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember. *Fenomena*, Vol. 20 No. 1,33-44. DOI:<https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>
- Anas Habibi Ritonga. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Penelitian*, Vol. 12, No. 2, 427-450. DOI: <http://dx.doi.org/10.21043/jp.v12i2.4140>
- Bambang Sudibyso Samad. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pola Insentif Terhadap Kualitas Pelayanan Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Madiun Tahun Pelajaran 2017-2018 Tesis, *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo*.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Ditha Prasanti. (2017). Strategi Komunikasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Salafi (Studi Kasus tentang Strategi Komunikasi Pengembangan SDM Pondok Pesantren Miftahul Huda Tasikmalaya. *Jurnal Nomosleca*, Volume 3, Nomor 1, 482-492. DOI:<https://doi.org/10.26905/nomosleca.v3i1.1476>
- Haromain. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, Volume 1, Nomor 2, 136-149.
- Hermawan. (2020). Peran Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Karakter Santri di Pondok Pesantren Al-Barokah Mangunsuman Ponorogo. Tesis, IAIN Ponorogo.
- Ibnu Rosidi. (2018). Pengembangan SDM Dalam Pembentukan Karakter Santri di Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat (LPM) Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. *TA'LIM : Jurnal Studi Pendidikan Islam*, Vol.1 no.1, 106-120. DOI: <https://doi.org/10.52166/talim.v1i1.637>
- Julie Beardwell dan Amanda Thompson. (2017). *Human Resource Management: A Contemporary Approach Eighth edition*. United Kingdom: Pearson Education.
- M. Miftahusyain. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Santri di Pesantren untuk Memasuki Kehidupan Masyarakat (Studi Pada Pesantren Mahasiswa Al Hikam Malang). Tesis, UIN Malang.
- Muallim Nursodiq. (2012). Kepemimpinan Kyai dalam Mengelola Pondok Pesantrendan Madrasah Aliyah (Studi Situs MA WI Kebarongan Banyumas). Tesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Muhammad Taufiqurrahman. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim*, Vol. 18, No. 1, 203-222. DOI:[10.29300/attalim.v18i1.1950](https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950)
- Najmatun Nahdah. (2017). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Pesantren Hidayatullah Balikpapan. Tesis, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Noga Riza Faisol. (2022). Pengembangan SDM Santri MTS Zaidul Ali Sukorejo Sukowono. *Al-Ijtima': Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 2 No. 2, 129-142.
- Nur Isnaini. (2022). Manajemen Pondok Pesantren Annuqayah dalam Mengembangkan SDM Santri di Bidang Entrepreneurship. *Jurnal Mabis* no 1, 46-58. DOI:[10.31958/mabis.v2i2.6449](https://doi.org/10.31958/mabis.v2i2.6449)
- Rochmad Widodo, dkk. (2022). Strategi Rekrutmen SDM untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTS dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, Volume 12, Nomor 2,: 171-181 DOI:0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waslah dkk, (2022), Ketersediaan SDM Dan Sarana Prasarana dalam Menunjang Pembelajaran Al-Qur'an di Pondok Pesantren Hamalatul Qur'an Putri Jogoroto Jombang, *Dinamika* Vol. 7, No. 1, 14-21. DOI: <https://doi.org/10.32764/dinamika.v7i1.2295>
- Yunika Murdayanti dan Dita Puruwita, (2019), Kompetensi SDM Keuangan dan Akuntabilitas Pesantren, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 7 No. 1, 19-29. DOI: <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1>

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA