

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA GURU MELALUI PROGRAM
PENGABDIAN PRE DAN PASCA SMA BINA INSAN MANDIRI (BIMA)
DI PONDOK PESANTREN AL-IHSAN BARON**

Sureni

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, Indonesia
Email : renisureni8394@gmail.com

Limas Dodi

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri, Indonesia
Email : ade_elfa@ymail.com

Abstract

This research was conducted to obtain information by analyzing the development of teacher resources carried out at the Al-Ihsan Baron Islamic Boarding School. Given the importance of the need for human resources in Islamic educational institutions, especially the needs of ideal teachers by the vision and mission criteria of the Al-Ihsan Baron Islamic Boarding School as well as the fulfillment of competent and professional teacher resources. Thus, a service program aimed at graduates or Post High School Bina Insan Mandiri (BIMA) was born. Types of teacher resource development programs include (1) Parenting Assistant (2) Short-Term Teacher Service and (3) Long-Term Teacher Service. Through this development program, it is hoped that it can meet the needs of qualified educators so that they can optimize skills and performance to create quality institutions and education. This research is descriptive research with a qualitative approach. Data collection techniques using observation techniques, interviews, and documentation. The results of the study suggest that the potential of teacher resources coming from graduates/outputs from institutions can contribute and contribute to educational institutions internally, namely through service programs, which can carry out their duties and utilize knowledge to students according to their expertise and abilities.

Keywords : Development, Service Programs, Teacher Resources.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dengan menganalisis manajemen pengembangan sumber daya guru yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Mengingat pentingnya kebutuhan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam khususnya kebutuhan guru yang ideal sesuai dengan kriteria visi dan misi Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron serta pemenuhan sumber daya guru yang kompeten dan profesional. Maka dilahirkanlah program pengabdian yang ditujukan kepada lulusan atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA). Jenis program pengembangan sumber daya guru meliputi: (1) Asisten pengasuhan (2) Pengabdian guru jangka pendek dan (3) Pengabdian guru jangka panjang. Melalui program pengembangan ini, diharapkan dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas sehingga mampu mengoptimalkan keterampilan dan kinerja untuk mewujudkan lembaga dan pendidikan yang bermutu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pengamatan, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian mengemukakan bahwa potensi sumber daya guru yang berasal dari lulusan/alumni/hasil output pendidikan dari lembaga mampu memberikan sumbangsih dan kontribusi terhadap lembaga pendidikan secara internal, yakni melalui

program pengabdian, yang ke depannya mampu menjalankan tugas dan perannya mentransfer ilmu kepada santri sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

Kata Kunci: Pengembangan, Program Pengabdian, Sumber Daya Guru.

A. Pendahuluan

Barangkali tidak salah, Glueck dan Jauch (1994) yang dikutip Arika, mengungkap asumsi bahwa pada abad modern nanti, kompetisi pendidikan global ditentukan oleh sejauh mana tingkat kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Siapa yang memiliki sumber daya paling unggul, bisa dipastikan dialah yang menduduki peringkat pertama. Begitupun sebaliknya, kegagalan mengembangkan sumber daya manusia, berakibat pada degradasi lembaga pendidikan.¹ Asumsi Glueck menemui kenyataan, saat melihat penurunan prestasi yang dialami oleh hampir semua pendidikan di Indonesia. Benar saja, kualitas sumber daya manusia menjadi titik pangkal paling parah saat ini di Indonesia. Pendidikan kita mengalami krisis multidimensi, baik pada sektor lulusan, guru maupun tenaga sumber daya lainnya.

Tudingan sumber daya manusia sebagai titik pangkal problematik, bukan sembarang asal, penulis menemukan beberapa problem yang dilatari oleh lemahnya sumber daya manusia, yakni: *pertama*, rendahnya kualitas dan prestasi guru sebagai pendidik yang mampu menciptakan lulusan berharga tawar tinggi. Itu artinya, kelemahan guru tergambar pada dua aspek; kualitas diri dan kemampuan mencetak lulusan. Untuk dapat mencetak lulusan unggul, tentu dibutuhkan guru berprestasi. Tanpa kualitas guru, mustahil bisa menciptakan lulusan yang juga berkualitas.² Ada pepatah Jepang mengatakan "*only burning wood can burn other wood*". Sebagaimana dinyatakan oleh Jackson, Rockoff dan Staiger (2014) dalam Tjabolo:

Quality students can only be created in education on the condition that teachers must also be qualified. Achievement teachers are a condition for the birth and creation of high school graduates. This cannot be denied, because it is impossible for school graduates to be great without being supported by great teachers. On the other hand, teachers who are not qualified can be ascertained, the graduates produced are also not qualified. Therefore, the main requirement for a superior school as measured by competitive and useful graduates is a school that is able to have quality teachers.³

¹ Arika Palapa, "The Strategic Foundation for Competitive Excellent Development in Integrated Islamic Primary Schools in Indonesia," *International Journal of Advanced Science and Technology* 29, no. 12 (2020): 1747, <https://www.researchgate.net/profile/Juliana-J/publication/342663112>.

² Rosmawati Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani Missriani, "Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (3 November 2020): 200–205, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.

³ Siti Asiah Tjabolo dan Herwin Herwin, "The Influence of Teacher Certification on the Performance of Elementary School Teachers in Gorontalo Province, Indonesia,"

Kedua, lemahnya manajemen pengembangan sumber daya melalui kepemimpinan. Pengembangan sumber daya yang dimaksud oleh Abdul Ghafur adalah kemampuan menanamkan karakter dasar kemanusiaan yang berbentuk integritas, amanah dan profesional. Pemimpin bertanggung jawab mencetak guru berprestasi, dan guru berkewajiban menciptakan lulusan berdaya saing global, sekaligus memiliki karakter moral yang humanis.⁴ Jika arah pengembangan sumber daya ditujukan pada dua aspek ini (intelektual dan moral), maka kepemimpinan dikatakan berhasil. Sallis, dalam Ismail, menggambarkan bentuk nyata kemampuan intelektual, bahwasanya yang dimaksud adalah pengetahuan, skill dan kompetensi lulusan berada pada standar maksimal intelektualitas lulusan. Sementara bentuk moral, terlihat pada karakter berpikir lokal yang progresif dan produktif dengan menjadikan aset lokal sebagai sasaran.⁵

Oleh karena itu, pengaturan program sumber daya manusia khususnya guru dalam sebuah lembaga pendidikan dipandang sangat besar perannya bagi kesuksesan juga keberhasilan lembaga pendidikan. Dan kedudukan sumber daya guru sangat penting peranannya dalam sebuah lembaga pendidikan.⁶ Oleh karena itu dalam UU RI No. 14 Th. 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang undangan.⁷ Guru adalah sumber daya pendidikan yang harus dikelola dan dikembangkan potensinya secara periodik atau berkelanjutan dan terstruktur agar secara profesional mampu menjalankan fungsi dan perannya dan memiliki kualitas yang baik.

Dalam membangun pendidikan di suatu tatanan lembaga tidaklah mudah. Diperlukan usaha dan upaya untuk mengembangkan sumber daya guru agar semakin meningkatkan kualitas pendidikan. Apabila guru memiliki kualitas dan kemampuan profesional, maka bisa dinilai berkembang pula lembaga pendidikan tersebut. Melalui upaya pengembangan sumber daya guru, lembaga

International Journal of Instruction 13, no. 4 (1 Oktober 2020): 347–60, <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13422a>.

⁴ Abdul Gafur, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Sd Muhammadiyah 2 Sidoarjo," *International Journal on Integrated Education* 3, no. 4 (2 Juli 2020): 86–90, <https://doi.org/10.31149/ijie.v3i4.432>.

⁵ Feiby Ismail, Abdul Muis Daeng Pawero, dan Mardan Umar, "Improving Educational Quality through Optimizing the Potential of Educational Institutions in Indonesia," *International Journal of Educational Research*, t.t., 6, <https://www.ijersc.org/index.php/go/article/view/36/14>.

⁶ Syaiful Haq, M Giatman, dan Azwar Inra, "EVALUATION OF TEACHER PROFESSIONAL EDUCATION PROGRAM (PPG) TEACHING GRADUATES IN EDGE AREA, FRONT AREA, AND LEFT SIDE AREA OF INDONESIA (SM-3T) OF UNIVERSITAS NEGERI PADANG," *International Journal of Educational Dynamics* 1, no. 2 (2019): 7, <http://repository.unp.ac.id/22057/1/157-Article%20Text-399-1-10-20190521>.

⁷ *Undang Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005, t.t., 6.*

pendidikan akan mampu menghasilkan sesuatu yang berkualitas baik produk maupun jasa.⁸ Maka sumber daya guru ini harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar dapat didayagunakan secara maksimal guna mencapai tujuan pendidikan.

Tantangan dalam lembaga pendidikan banyak yang menysasar kepada sumber daya guru, mengingat peran ini sangat penting yaitu menjadi ujung tombak dalam pembelajaran untuk pencapaian pendidikan yang bermutu serta berkualitas. Rendahnya kinerja pencapaian tujuan pendidikan dipengaruhi oleh rendahnya pula kualitas sumber daya guru yang ada.⁹ Maka dibutuhkannya bantuan, bimbingan, motivasi, stimulasi, dan dorongan yang kuat dari lembaga untuk mengembangkan kemampuan sumber daya guru terutama yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru dan dukungan ini mencakup banyak hal baik dari segi internal maupun eksternal dari lembaga pendidikan yang menaunginya.

Isu sentral pengembangan sumber daya dalam pendidikan bukan hanya isapan jempol, melainkan memiliki landasan filosofis. Ada tiga pola yang dihasilkan pengembangan sumber daya manusia, yakni 1) *personal growth*: meningkatkan kemampuan individual, 2) *indirect compensation*: meningkatkan kompensasi secara tidak langsung, 3) *quality*: meningkatkan kualitas hasil, dan 4) *productivity*: meningkatkan produktivitas organisasi (lembaga pendidikan, *read.*).¹⁰ Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia di sini di arahkan kepada standar kompetensi akademik tenaga pendidik atau guru mencakup: kompetensi akademik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional kerja dalam satuan lembaga pendidikan.¹¹

Penulis telah melakukan penelusuran ke berbagai jurnal bereputasi, belum ditemukan penelitian komprehensif yang menysasar aspek pengembangan sumber daya seperti yang penulis tawarkan. Semisal, Kurniawati menelaah pola kepemimpinan dalam pendidikan, didiagnosa bahwa kepemimpinan adalah ruh pendidikan, namun hasil akhirnya mengatakan berbeda, bahwa sumber daya manusia-lah kunci kualitas pendidikan.¹² Sehingga penelitian ini, terkesan hanya menyisir bagian strategi kepemimpinan. Rahmah Utamy terlihat juga lemah

⁸ Bambang Suratman dkk., "Does Teacher Certification Promote Work Motivation and Teacher Performance? A Lesson from Indonesia," *International Journal of Innovation* 11, no. 10 (2020): 10.

⁹ Evi Isna Yunita, Sri Suneki, dan Husni Wakhyudin, "Manajemen Pendidikan Inklusi dalam Proses Pembelajaran dan Penanganan Guru Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus," *International Journal of Elementary Education* 3, no. 3 (20 Agustus 2019): 267, <https://doi.org/10.23887/ijee.v3i3.19407>.

¹⁰ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 140.

¹¹ Akhyar Rido, "Why They Act The Way They Do?: Pedagogical Practices of Experienced Vocational English Language Teachers in Indonesia," *International Journal of Language Education*, 30 Maret 2020, 24–37, <https://doi.org/10.26858/ijole.v4i2.9935>.

¹² Emilia Kurniawati, Yasir Arafat, dan Yenny Puspita, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah," *Journal of Education Research* 1, no. 2 (30 Oktober 2020): 134–37, <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>.

dalam menggambarkan pengembangan sumber daya melalui pelatihan guru profesi, penelitian ini terlihat hanya berbicara tentang model-model pelatihan dan penguatan karakter.¹³ Penulis menampilkan integritas antara sumber daya manusia melalui penguatan kualitas guru dan lulusan yang dihasilkan, sehingga menjadi kajian menarik dan komprehensif.

Dari dasar pemikiran tersebut di atas, maka penulis memaparkan bagaimana pengembangan sumber daya guru melalui program Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Tujuan dan fungsinya adalah untuk mengetahui program pelaksanaan dan proses manajemen tenaga pendidik serta untuk mengetahui hasil evaluasi program manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan pemenuhan kebutuhan sumber daya guru yang berkualitas di lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu suatu proses penelitian yang dilakukan secara natural dan wajar sesuai dengan kondisi obyektif di lapangan. Langkah yang dilakukan adalah menentukan metode dan pendekatan penelitian, menentukan sumber data, teknik atau cara pengumpulan data, dan menggunakan teknik analisis data.¹⁴ Pendekatan penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan kualitatif dan dijelaskan secara deskriptif, yaitu menjelaskan situasi yang sedang terjadi secara langsung dengan terperinci dan apa adanya. Analisis deskriptif kualitatif yang dimaksud adalah evaluasi dan analisis dapat diukur dengan menggunakan tolak ukur yang sudah ditetapkan sebelumnya.¹⁵

Obyek penelitian adalah Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron yang berlokasi di Jalan Ponpes Baron Dusun Baron Timur, Desa/Kelurahan Baron, Kecamatan Baron, Kabupaten Nganjuk Jawa Timur. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena memiliki banyak aspek pendukung penelitian agar dapat berjalan dengan baik yaitu dilihat dari segi lokasi yang geografisnya strategis. Subyek penelitian meliputi beberapa narasumber diantaranya: (1) pimpinan atau mudir sebagai ketua panitia tim pelaksana rekrutmen SDM berbasis santri & alumni, (2) lulusan atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA), dan (3) kepala bagian yang menaungi hasil program pengabdian (kepala sekolah).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang pertama adalah observasi atau pengamatan untuk mengetahui fenomena yang sedang terjadi, mengawasi dan meneliti suatu obyek agar mendapatkan data yang valid. Kedua, wawancara yaitu komunikasi atau interaksi antara narasumber dan peneliti atau pewawancara untuk mendapatkan suatu informasi, keterangan dan data. Ketiga,

¹³ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, dan Syaiful Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (17 November 2020): 225–36, <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014).

¹⁵ Hartono, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Zafana Publishing, 2011), 107.

dokumentasi yaitu data atau alat bukti akurat terkait dokumen yang nantinya akan digunakan sebagai informasi yang benar.¹⁶ Dan semua metode ini merupakan pelengkap juga pendukung data satu dengan data lainnya agar diperoleh data yang akurat dan valid.¹⁷ Selanjutnya apabila semua data sudah terkumpul maka data disusun dan dikelompokkan, lalu dianalisis dan kemudian diinterpretasikan menjadi sebuah informasi untuk menggambarkan obyek penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kesimpulan.

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Konsep Pengembangan Sumber Daya Guru

Pengembangan (*development*) merupakan upaya peningkatan segala potensi yang dimiliki agar bertambah menjadi lebih baik, lebih berkualitas, lebih bermutu dari sebelumnya. Pengembangan dapat dimaknai sebagai mempersiapkan seseorang untuk mengemban tanggung jawab yang besar dan memenuhi kebutuhan jangka panjang yang berkelanjutan. Pengembangan meletakkan konsen fokusnya di samping untuk menghadapi pekerjaan yang ada sekarang juga untuk pemenuhan kebutuhan pekerjaan di masa mendatang; lingkungannya adalah seluruh kelompok anggota atau organisasi; jangka waktunya panjang; tujuannya adalah untuk menyiapkan diri terhadap tuntutan pekerjaan di masa yang akan datang.¹⁸

Sumber daya manusia hendaknya dikelola sebaik mungkin agar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Maka dari itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi untuk tercapainya berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat seperti pengembangan Sumber Daya Manusia.¹⁹ Perubahan dalam suatu organisasi yang diakibatkan oleh tuntutan masyarakat yang semakin variatif juga ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang, maka konsekuensi yang harus diimbangi adalah anggota atau pegawainya juga harus berubah, dan perubahan ini dapat diartikan sebagai pengembangan sumber daya manusia.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia dalam suatu tatanan lembaga, maka kuat pula daya saing dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi lingkungan yang terus berubah. Dengan tuntutan perubahan zaman yang semakin pesat berkembang ini maka setiap organisasi harus meningkatkan kualitas anggotanya secara periodik agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan lebih inovatif dalam menjalankan perannya.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kinerja dan kualitas anggota agar menguasai keterampilan, keahlian,

¹⁶ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*, t.t.

¹⁷ John W. Creswell, *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, Trans*, t.t.

¹⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 85.

¹⁹ Sony Sutiawan dan Ahmad Fauzan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung," *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 1 (2021): 139, <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8806>.

pengetahuan, serta wawasan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang. Rita Pusvitasari mengemukakan *“development can help educators and education personnel to be able to carry out their responsibilities and improve the quality of future careers.”*²⁰ Dapat diartikan bahwa pengembangan mampu membantu pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat melaksanakan tanggung jawab mereka serta meningkatkan kualitas karir masa depan.

Maka tenaga pendidik atau guru harus mampu menghadapi dan menjalankan peran serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dalam situasi yang selalu berubah sesuai dengan perkembangan zaman yang ada dengan berbagai tantangan. Charlita Trihapsari, dkk menjelaskan: *“the training and development program at the institution is no longer seen as an obligation but should have become a necessity to prepare qualified and competent human resources.”*²¹ Bisa dipahami bahwa program pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan tidak lagi dipandang sebagai kewajiban tetapi seharusnya sudah menjadi keharusan untuk dipersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru, peran ini merupakan bagian atau komponen penting dari suatu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik atau guru menjadi orang yang paling berjasa dalam dunia pendidikan, pendidikan tanpa guru tidak akan ada artinya begitu juga sebaliknya. Dua komponen ini menjadi pelengkap satu sama lain yang tidak akan terpisahkan. Dalam Al-Qur'an dijelaskan bahwa guru memiliki kedudukan yang istimewa dan digolongkan menjadi golongan manusia yang beruntung dunia dan di akhirat, yaitu QS. Al-Mujadilah ayat 11:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ
“Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Disampaikan pula dalam Hadits Riwayat Imam Muslim:

عَنْ غَائِشَةَ قَالَتْ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ لَمْ يَبْعَثْنِي مُعْتَبًا وَلَا مُتَعَتِّيًا وَلَكِنْ بَعَثَنِي مُعَلِّمًا مُتَسَرِّيًا

²⁰ Rita Pusvitasari, “Human Resources Management In Improving The Quality Of Education,” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (20 Agustus 2021): 125–35, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>.

²¹ Charlita Trihapsari, Fadhilah Mubahidah, dan Neneng Humairoh, “Enhancement Of The Quality Of Human Resources Through Training And Development Programs In Schools,” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (29 Agustus 2021): 148, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2325>.

“Aisyah meriwayatkan bahwa Rasulullah SAW. bersabda kepada ‘Aisyah: “Sesungguhnya Allah tidak mengutusku sebagai orang yang menyusahkan dan merendahkan orang lain. Akan tetapi, Allah mengutusku sebagai seorang pengajar (guru) dan pemberi kemudahan.”

Tenaga pendidik atau guru tidak hanya menjadi seorang teladan yang baik namun juga memiliki tugas mengajar, mendidik, membimbing, mengayomi, dan memberikan nasehat yang baik untuk bekal hidup anak didiknya dalam menjalani kehidupan kedepannya agar lebih terarah. Mengarahkan anak didiknya kepada pemahaman ilmu yang baik dan bermanfaat untuk kehidupan kelak di masa depan. *“One of very important education part in the framework of the strategic plan implementation is teacher.”*²² Artinya salah satu komponen pendidikan yang sangat penting dalam rangka implementasi rencana strategis adalah tenaga pendidik atau guru.

Sebagaimana pentingnya sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik atau guru untuk memenuhi kebutuhan guru yang ideal dalam lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, para pimpinan yayasan membuat atau mengadakan program pengabdian bagi alumni atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) dengan memberikan fasilitas beasiswa kuliah Strata 1 selama 4 (empat) tahun atau dalam kurun waktu tertentu selama penuntasan masa studi kuliah, memberikan uang saku dan tunjangan selama studi, dan alumni tentunya mendapatkan pengalaman bekerja di internal lembaga pendidikan Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron.

Dengan demikian, pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral guru dan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.²³

2. Arah Metode Pengembangan Sumber Daya Guru

Sebagai upaya dalam peningkatan mutu sumber daya guru agar profesional dalam pelaksanaan tanggung jawab dan tugasnya maka dilakukanlah program pengembangan guru. Seperti yang dikemukakan oleh Fantika Febry Puspitasari *“Islamic personality development is a superior program that aims to create a morally and spiritually individuals in both the teachers and the students.”*²⁴ Artinya pengembangan kepribadian islami adalah program unggulan

²² Amiartuti Kusumaningtyas dan Endang Setyawati, “Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya,” *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 4, no. 2 (1 Juni 2015): 77, <https://doi.org/10.11591/ijere.v4i2.4495>.

²³ Muhammad Minan Zuhri, “Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan,” *QUALITY* 2, no. 2 (2 Desember 2014): 208, <https://doi.org/10.21043/quality.v2i2.2108>.

²⁴ Fantika Febry Puspitasari, Ahmad Sulaiman, dan Supriyanto Supriyanto, “The Integrated Islamic School’s Characteristics And Strategies For Human Resource Supervision,” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (21 November 2020): 103, <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i3.821>.

yang bertujuan untuk menciptakan individu secara moral dan spiritual di antara guru dan siswa.

Karena profesi guru tentu harus mensyaratkan individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari sistem pendidikan formal akademisi yang intensif dan memiliki jangka waktu tertentu dalam pencapaiannya. Tentunya jabatan sebagai seorang guru tidak bisa dipegang oleh sembarang orang artinya seseorang yang tidak terlatih ataupun tidak disiapkan secara khusus untuk mengemban jabatan tersebut. "*Teacher professionalism is well improved, seen in: active discipline in learning; skill development, and being able to master the material in learning.*"²⁵ Artinya profesionalisme atau keterampilan guru meningkat dengan baik, terlihat pada: disiplin aktif dalam belajar; pengembangan keterampilan, dan mampu menguasai materi belajar.

Maka wajib hukumnya seorang pendidik atau guru mempunyai bekal keahlian, kemampuan, kompetensi dan pengalaman akademik yang mumpuni agar mampu menjadi seorang tenaga pendidik atau guru yang ideal dan profesional bagi pemenuhan kebutuhan guru di lembaga pendidikan Islam Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Tujuan pengembangan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kemampuan afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotor (perilaku) kemampuan karyawan, serta untuk mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan yang terjadi sehingga mereka dapat mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul dalam pekerjaannya.²⁶

Dalam meningkatkan kompetensi dan skill (kemampuan) pemenuhan menjadi seorang guru yang profesional maka diperlukan dorongan dan dukungan yang serius dari pihak lembaga pendidikan untuk mencapai itu. Salah satunya adalah memberikan program khusus dalam jangka tertentu dengan membekali tenaga pendidik seperti memberikan pelatihan, tunjangan, dan berbagai fasilitas yang diperlukan agar dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan yakni menjadi seorang tenaga pendidik atau guru yang profesional dan ideal sesuai dengan kebutuhan tuntunan lembaga pendidikan dan masyarakat.

Upaya ini dijelaskan bahwa seorang tenaga pendidik atau guru yang memiliki tugas mendidik dan mengajar adalah bagian dari dedikasi dan selaras, dengan dedikasi tersebut maka perlu diimbangi dengan pemberian tunjangan atau imbalan atau sebagainya agar dalam menjadi motivasi yang kuat untuk dapat menjalankan tugas dan perannya dengan sebaik-baiknya. Dan bentuk komunikasi ini perlu diperhatikan oleh semua elemen pemangku kebutuhan lembaga pendidikan. Dari upaya pelatihan tenaga pendidik atau guru yang

²⁵ Ahmat Nurulloh dkk., "The Role Of The Head Of Madrasah's Policy In Improving Teacher Professionalism," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (28 November 2020): 338, <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i3.963>.

²⁶ Muhammad Darari Bariqi, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64–69, <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.

tujuannya sebagai tindakan atau aktivitas pembinaan guna mengembangkan potensi dalam semua pandangan.²⁷

Upaya komunikasi ini coba untuk diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron untuk mencapai sumber daya guru atau pendidik yang bisa mendedikasikan dirinya untuk bersama-sama lembaga dalam mencapai Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron yaitu Visi: menjadi agen pembangunan insan berkepribadian Islam dan berkeahlian spesial yang *deliberate practice*, Misi: menjadi sekolah yang komitmen mewujudkan perubahan manusia menuju insan mulia sesuai Al-Qur'an dan As-Sunnah.²⁸

Pelaksanaan aktivitas pengembangan harus memiliki cara yang tepat untuk mempermudah dalam penerapannya untuk membantu lembaga memiliki sumber daya yang dapat diandalkan. Guna mengembangkan kualitas para pekerja, diperlukan metode pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan sebuah organisasi/lembaga dan disesuaikan dengan karakteristik organisasi/lembaga dan pegawai yang bekerja di dalamnya.²⁹ Program pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan memiliki rule atau tata cara yang sistematis dan terprogram, diantaranya memiliki tim sukses yang menaungi dan menjalankannya seperti penanggung jawab, pengawas, pelaksana juga evaluasi program serta memiliki penetapan metode, sasaran, proses dan jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 32 tentang Guru dan Dosen pembinaan dan pengembangan karier guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi penugasan, kenaikan pangkat dan promosi. Dan ditegaskan dalam Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) No. 20 Tahun 2003 Pasal 39 bahwa Tenaga pendidik bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dapat dipahami bahwa metode pengembangan sumber daya tenaga pendidik atau guru dapat dijalankan dengan menerapkan program tertentu, dalam lembaga pendidikan Islam Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron menerapkan program pemanfaatan sumber daya manusia yang ada dari internal lembaga, yakni program pengabdian untuk meneruskan cita-cita dan tujuan pencapaian pendidikan yang lebih baik.

Program pengabdian ini ditujukan dan dijalankan oleh santri alumni atau Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) dengan beberapa syarat tertentu melalui

²⁷ Bambang Wahrudin dan Mukhibat Mukhibat, "Pola Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo," *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (17 November 2017): 137, <https://doi.org/10.21580/nw.2017.11.2.1832>.

²⁸ "Pondok Pesantren Baron – Sekolah Sang Juara, Calon Ulama, dan Pengusaha," diakses 17 Desember 2021, <https://ponpesbaron.id/>.

²⁹ Muhammad Noer, "8 Metode Pengembangan SDM Yang Sering Dilakukan – Training Provider Jakarta Indonesia – PT Presenta Edukreasi Nusantara," diakses 19 Desember 2021, <https://presenta.co.id/artikel/metode-pengembangan-sdm/>.

beberapa proses penyaringan diantaranya:³⁰ *pertama*, sosialisasi. Proses bagaimana memperkenalkan atau interaksi yang terjalin di internal lembaga berupa informasi yang disampaikan dari pimpinan lembaga kepada anggota atau peserta yang ingin mengikuti program yang diadakan oleh Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Sosialisasi program ini melalui para ketua ikatan alumni dan angkatan Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron dan bekerjasama dengan Kepala SMP & SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) & Mudir Ma'had Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron.

Kedua, pendaftaran. Tentunya proses ini memiliki beberapa kriteria dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh peserta diantaranya: lulusan/alumni SMA Bina Insan Mandiri (BIMA), baik alumni SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) maupun Pasca SMA program Tahfidz, yang sanggup dan mampu menjalankan amanah yang nantinya akan dijalankan selama masa tertentu dengan kesepakatan (akad) yang telah ditentukan. *Ketiga*, tes rekrutmen. Tahap ini berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang berorientasi kepada tugas pokok lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron untuk mengetahui gambaran tugas-tugas yang hendak dikerjakan. Rekrutmen menurut Faustino Cardoso Gomes adalah proses mencari dan mengambil para kandidat dalam suatu proses penyaringan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.³¹ Dan proses rekrutmen ini sudah melalui tahap sosialisasi sebelumnya. Sehingga dapat dengan mudah informasi beredar dan tersebar di lingkungan internal agar banyak kandidat yang mengetahui dan tertarik untuk mengikuti program pengabdian yang diadakan oleh lembaga.

Berdasarkan perencanaan rekrutmen langkah yang harus dilakukan adalah memperhatikan sumber daya manusianya, dalam hal ini Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron menerapkan dan menentukan rekrutmen internal (santri prioritas). Rekrutmen ini merupakan pencarian dan penyaringan kandidat di dalam lingkungan Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron atau disebut rekrutmen internal. Penyediaan tenaga kerja dari internal ini merupakan keputusan dari pihak yayasan untuk memenuhi permintaan jabatan tertentu, karena pihak pondok memiliki keyakinan bahwa tenaga kerja internal (alumni) adalah pilihan yang terbaik terutama dilihat dari pemahaman terhadap pencapaian visi dan misi lembaga, selain itu lembaga juga tidak akan rugi karena hasil pengembangan dari program lembaga akan dapat dinikmati sendiri oleh lembaga kedepannya.

Rekrutmen internal dapat dipengaruhi oleh 3 unsur yaitu:³² *pertama*, dari ketentuan formal dan informal lembaga dalam menjabarkan tugas dari suatu pekerjaan. Hal ini berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalannya agar bisa menjadi efisien dan efektif. *Kedua*, dalam memilih para kandidat yang akan mengisi jabatan tertentu diperlukan metode yang akan dipergunakan dalam pelaksanaannya. *Ketiga*, dalam mencari dan membina

³⁰ Suhairi, Wawancara dengan Ketua Panitia Tim Pelaksana Rekrutmen SDM Berbasis Santri & Alumni di Pondok Baron Al-Ihsan, 19 November 2021.

³¹ Gomes Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1995), 105.

³² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 175.

kandidat program dipengaruhi oleh prosedur dan kewenangan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Tahap ini merupakan kegiatan atau proses yang memfokuskan kepada mempersiapkan kandidat program untuk memenuhi kebutuhan posisi yang eksekutif. Program rekrutmen internal ini merupakan langkah yang strategis bagi lembaga guna mengidentifikasi potensi yang dimiliki oleh calon pelaksana program. Pelaksana program lembaga ini nantinya akan mendapat pengalaman baik dari pelatihan langsung berupa pengalaman yang berarti maupun dampak kepada pengembangan kinerja juga pengembangan karir kedepannya. Seperti yang disampaikan oleh Fantika Febri, dkk bahwa "*As expected, exclusive recruitment is one of the strategies for marketing of integrated Islamic Schools.*"³³ Artinya seperti yang diharapkan, rekrutmen eksklusif adalah salah satunya strategi pemasaran terintegrasi Sekolah Islam.

Ketiga, orientasi, Pembekalan dan Pelatihan. Orientasi dalam pelaksanaan program lembaga ini diantaranya menyediakan informasi-informasi mengenai ketentuan yang berlaku dalam suatu lembaga, mana yang boleh dan tidak boleh dilakukan saat masa proses program pengabdian di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Orientasi adalah upaya dalam membantu para pekerja agar mengenal secara baik budaya dalam suatu organisasi atau lembaga dan bisa beradaptasi dengan situasi atau dengan lingkungan juga iklim suatu organisasi.³⁴

Pembekalan dalam program lembaga meliputi informasi fasilitas yang diberikan oleh pelaksana program yang akan menjalankan tugasnya. Yang nantinya diharapkan mampu mempermudah dan membuat nyaman pelaksana program. Tahap ini merupakan proses menumbuhkan pemahaman akan tujuan yang akan dicapai nantinya. Dengan adanya pemahaman yang sudah ditanamkan dari awal diharapkan mampu membuat orientasi pelaksana program mengetahui dan menjalankan deskripsi dan spesifikasi pekerjaannya serta mampu mengatasi tantangan dan berbagai kesulitan yang akan dihadapinya ke depannya.

Pelatihan merupakan rangkaian program guna memperbaiki kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi.³⁵ Pelatihan adalah proses pemberian bekal baik cara maupun teknik dengan berbagai keterampilan untuk membantu seseorang untuk meningkatkan dan memperbaiki pelaksanaan kinerjanya untuk mewujudkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. "*The strategy for implementing teacher performance management in improving learning is increasing teacher and competence through training activities.*"³⁶ Artinya strategi untuk mengimplementasikan manajemen

³³ Puspitasari, Sulaiman, dan Supriyanto, "The Integrated Islamic School's Characteristics And Strategies For Human Resource Supervision," 307.

³⁴ Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, 208.

³⁵ Nawawi, 208.

³⁶ Een Nurjanah dkk., "Teacher Performance Management In Improving Islamic Religious Education Lesson Learning," *Nidhomul Haq: Islamic Education Management* 6, no. 2 (2021): 407, <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1312>.

kinerja guru dalam meningkatkan pembelajaran dan meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pelatihan.

Dan semua tahapan ini menjadi konsep pelengkap atas pemenuhan syarat-syarat penting sebelum pelaksanaan program lembaga dan sebagai penunjang dalam meningkatkan kemampuan bersifat keterampilan seperti pengetahuan dan sikap agar menjadi seorang tenaga pendidik atau guru yang memiliki kualitas yang lebih baik.

3. Pengembangan Sumber Daya Guru di Pesantren al-Ihsan Baron

Pengembangan tenaga pendidik atau guru dalam lingkungan Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron dikelompokkan menjadi 3 jenis program, program pengembangan ini diwujudkan melalui program pengabdian yang ditujukan kepada santri Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) diantaranya:

Pertama, asisten pengasuhan. Asisten pengasuhan adalah santri kelas 12 semester 2 yang membantu tugas pengasuhan secara teknis. Jalur Ini wajib ditempuh bagi santri yang ingin melanjutkan sebagai santri pengabdian pada tahun berikutnya. Strategi pengabdian pengasuhan bertujuan untuk menanamkan rasa ta'dzim dan taat kepada guru, memahami tugas-tugas seorang abdi dalem. Santri diberikan tugas untuk mengemban kebutuhan pengasuh, menyiapkan segala fasilitas dan kebutuhan. Hal ini membentuk karakter *khidmat* kepada guru sebagai basis pembinaan moral anak didik.

Itu program wajib, sebelum santri selesai sekolah formalnya, mereka ya harus *ngabdi* dulu di tempat pengasuh sebagai *abdi dalem*. Kegiatannya tidak mengganggu kegiatan santri, pada waktu-waktu tertentu saja yang lowong. Seperti menyiapkan makan di *daleman*, mencuci, kebutuhan pengasuh dan *bu nyai*, dan sebagainya. mereka diajarkan *mengabdi* kepada guru, ini memberikan dampak karakter yang hebat buat santri. Mereka tidak sombong, merendahkan diri, membantu orang dan hormat pada orang tua. Itu adalah dampak psikologis yang ditimbulkan.³⁷

Kedua, pengabdian jangka pendek. Santri yang mengabdikan jangka pendek ialah santri yang mengabdikan setelah lulus dari pendidikan SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) maupun Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) Program Tahfidz yang ingin mengabdikan tenaga dan ilmunya untuk Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron dengan jangka waktu minimal 1 tahun.

Setelah selesai santri tidak diperbolehkan berhenti dulu dari pesantren, mereka harus mengabdikan dulu paling sedikit 3-5 bulan. Santri yang telah lulus, mengajar di kelas-kelas *l'dadiyah*, mereka juga mengajarkan al-Quran dan hadist. Namanya mengabdikan, hanya mengajarkan ilmu. Pengabdian ini mengajarkan pada santri bertujuan untuk menguatkan pengetahuan intelektual santri setelah lulus, mereka harus punya kompetensi sebelum lulus, mengajarkan dan belajar.³⁸

³⁷ SD, *Wawancara* (Baron, 21 Februari 2022)

³⁸ WLD, *Wawancara* (Baron, 21 Februari 2022)

Ketiga, pengabdian Jangka Panjang. Santri yang mengabdikan jangka panjang ialah santri yang mengabdikan setelah lulus dari pendidikan SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) maupun Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) Program Tahfidz yang ingin mengabdikan dirinya menjadi tenaga pendidik dan menerapkan ilmunya untuk Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron dengan fasilitas dikuliahkan dalam jangka waktu tertentu dan menjadi semi karyawan.

Ini jangka panjang, santri mengabdikan ke pesantren dalam waktu yang lama, perkiraan 3-4 tahun. Mereka menjadi *abdi dalem*, nah pesantren juga mengkuliahkan disini-sini saja sebagai bentuk apresiasi. Ini sangat baik, terutama bagi moralitas mereka. Mereka bisa memadukan moral dengan intelektual, mereka juga bisa mengabdikan. Ini kan baik untuk masa depan anak didik.³⁹

Dalam masa pengabdian di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, maka lulusan atau alumni akan mentransfer ilmu kepada santri yang nanti akan menjadi didikannya sesuai keahlian dan kemampuannya dalam mendidik, mengasuh dan mengelola Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron yang dimilikinya serta membantu memenuhi kebutuhan tenaga pendidik lainnya yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing sesuai dengan amanah yang diembannya. Dalam lembaga pendidikan program pengabdian dilaksanakan sebagai bentuk pemberdayaan alumni dalam rangka pemenuhan kebutuhan personalia pendidikan di internal pondok. Selain itu, program pengabdian ini merupakan sarana pementapan alumni untuk kembali ke daerahnya atau masyarakat secara luas.⁴⁰

Untuk menunjang terlaksananya program agar berjalan dengan baik maka perlu adanya proses dan langkah yang dilakukan untuk mengembangkan sumber daya tenaga pendidik atau guru diantaranya: *pertama*, sasaran. Proses pengembangan harus mengetahui apa yang hendak dicapai. Apakah ingin meningkatkan technical skill, atau untuk kecakapan leadership baik dari segi teknik maupun konsep. *Kedua*, sarana. Sarana dan prasarana apa yang akan dipakai untuk mempersiapkan pelaksanaan pengembangan program termasuk alat, tempat dan fasilitas yang ada sebagai penunjang keberhasilan program.

Ketiga, peserta. Menentukan syarat dan kuantitas peserta dalam program lembaga adalah penting untuk membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, transparan dan terukur. Misalnya penentuan jenis kelamin, usia, pengalaman belajar, pengalaman bekerja/skill dan juga latar belakang pendidikannya. Sebaiknya peserta memiliki kriteria yang mendekati dengan persyaratan yang telah ditentukan. *Keempat*, pelatih. Dengan pelatih yang memiliki keahlian di bidangnya maka dapat dipastikan nantinya pelaksana program akan memahami apa yang akan disampaikan dalam pelaksanaan progres pengembangan suatu

³⁹ WWN, *Wawancara* (Baron, 22 Februari 2022)

⁴⁰ Fery Diantoro, "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (9 Juni 2020): 139, <https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-08>.

lembaga atau organisasi. *kelima*, pelaksanaan. Artinya pelatih mengajarkan materi juga praktik kepada pelaksana program pengembangan. Dalam tahap ini akan ada rangkaian tes yang diakhiri dengan hasil ujian dan evaluasi untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu program.⁴¹

Sebagaimana ditekankan bahwa aktivitas pengembangan kompetensi guru merupakan pengembangan mutu pendidikan.⁴² Program pengabdian bagi alumni atau output Pasca SMA di Bina Insan Mandiri (BIMA) sudah pernah diwacanakan sejak tahun 2017, akan tetapi baru dimulai sejak Rabu, 21 April 2021 M karena melihat dari berbagai banyak pertimbangan dan persiapan. Progres ini pastinya sudah mengalami berbagai hasil dan juga beberapa kendala. Adapun hasil dari progres program pengabdian jangka pendek dan jangka panjang yang dirasakan oleh santri alumni adalah belajar kemandirian, mengatur keuangan, belajar berorganisasi dalam lembaga pendidikan. Dan hasil program pengabdian untuk lembaga adalah santri pelaksana program pengabdian telah memberikan sumbangsih atau kontribusi baik tenaga, pikiran dan waktu untuk menjalankan amanah sebagai pendidik di SD Villa Qur'an (SDVQ) yang merupakan Cabang Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron 2 sebagai wali kelas juga merangkap sebagai guru Tahsin & Tahfidz Qur'an.⁴³

Terdapat beberapa kendala yang dialami oleh pelaksana program pengabdian diantaranya: beradaptasi dengan mengatur waktu antara studi (kuliah) dan tugas pokok di pondok, penyesuaian komunikasi antara santri (pelaksana program) dengan wali santri juga pimpinan, agar tetap sopan dan dapat dipahami dengan mudah.⁴⁴

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pondok Pesantren al-Ihsan Baron, mengusung konsep *khidmat* pre dan pasca belajar, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk melatih aspek intelektualitas santri dan guru dengan cara melakukan *transfer of knowledge*, membina moralitas dan karakter melalui *transfer of morality* sekaligus membentuk karakter kerja tanpa pamrih namun berada pada standar kualitas pada umumnya yang disebut dengan *transfer of psychology*.

4. Implikasi Pengembangan Sumber Daya Guru

Sumber daya manusia dalam sebuah lembaga menjadi komponen penting agar terwujudnya tujuan, karena hakikatnya sumber daya manusia merupakan bagian terpenting sebagai pelaksana atau penggerak lembaga.⁴⁵ Untuk

⁴¹ KK, *Wawancara* (Baron, 1 Maret 2022)

⁴² Rusi Rusmiati Aliyyah dkk., "Manajemen Berbasis Sekolah : Optimalisasi Mutu Pendidikan," *TADBIR MUWAHHID* 5, no. 1 (27 April 2021): 47, <https://doi.org/10.30997/jtm.v5i1.4046>.

⁴³ SD, *Wawancara* (Baron, 21 Februari 2022)

⁴⁴ Nur Atika, *Wawancara* dengan pelaksana program pengabdian di Pondok Baron Al-Ihsan, 20 November 2021.

⁴⁵ Asma'ul Wafiroh, Rahmad Hakim, dan Rahmi Amalia, "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BMT UGT NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO" 1, no. 2 (2022): 12.

mewujudkan memiliki sumber daya guru yang berkompeten dan berkualitas maka perlu adanya investasi yang dikeluarkan untuk itu baik dari tenaga, biaya, waktu dan banyak faktor lainnya. Oleh karena itu, Pondok Pesantren al-Ihsan Baron pada pengembangan sumber daya jangka panjang, menyiapkan fasilitas pendidikan tingkat tinggi bagi santri. Hal demikian untuk menciptakan totalitas pembinaan yang mengarah pada tiga hal; intelektual, moral dan karakter.

Adapun manfaat atau dampak positif dari pengembangan karir sumber daya manusia (guru) diantaranya: ⁴⁶ 1) menjamin agar bakat yang dibutuhkan selalu tersedia; 2) menggunakan keahlian dan skill yang dimiliki dengan baik; 3) menciptakan komunikasi yang baik dalam semua lini; 4) mampu bertahan menjadi pendidik yang kompeten di bidangnya; 5) meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Karena asumsi pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan tidak serta merta terungkap bakat dan potensi, baru pada aspek mengajar, baru dirasakan bagaimana bakat yang dimiliki. Oleh karena demikian, konsep pengabdian yang telah dikembangkan oleh pesantren al-Ihsan telah memenuhi standar kompetensi dalam pendidikan.

Pengembangan sumber daya guru di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron menekankan kepada peningkatan kemampuan melaksanakan tugas dan kewajibannya di masa depan. Terdapat 3 teknis program pengembangan sumber daya guru di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron adalah : 1) jika menjadi asisten pengasuhan, maka akan mendapatkan pembinaan atau upgrading secara khusus secara berkala; 2) jika pengabdian jangka pendek, maka akan mendapatkan pengajaran secara teknis (bukan pemegang kepemimpinan), mendapatkan uang saku serta proyeksi penempatan adalah sesuai dengan kebutuhan yayasan; 4) jika pengabdian jangka panjang, maka santri dikuliahkan selama 4 tahun (Strata 1) dan pada masa itu menjadi semi karyawan (menjadi wali kelas dan guru Tahfidz & Tahsin), menjadi karyawan kontrak selama 5 tahun, biaya kuliah dan kebutuhan perkuliahan ditanggung sepenuhnya oleh yayasan.⁴⁷

Posisi masa depan yang nantinya akan ditempati atau yang diamanahkan dari hasil program pengabdian Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron antara lain: Mudir Tahfidzul Qur'an Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, Direktur atau Mudir KBTSD Villa Qur'an, Guru Tahfidz dan Tahsin Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, Guru Bahasa Arab Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, Guru ta'lim Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron, Coach atau pelatih berpengalaman penjurusan tahfidz dan tahsin SMP-SMA Bina Insan Mandiri (BIMA), Ketua pelaksana rekrutmen SDM berbasis santri dan alumni, Supervisor bagian minat dan bakat organisasi santri juga sebagai Imam sholat subuh di masjid Al-Izzah Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron.⁴⁸ Sebagaimana diutarakan Arham Wali, indikator keberhasilan pengembangan sumber daya manusia pada pendidikan adalah mampu mencetak generasi (*santri*) yang telah siap kerja dan menempati pos-pos birokrasi/kelembagaan.⁴⁹

⁴⁶ Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 117.

⁴⁷ BZR, *Wawancara* (Baron, 28 Februari 2022)

⁴⁸ SD, *Wawancara* (Baron, 21 Februari 2022)

⁴⁹ Dr Ahlam Ibrahim Wali, "The Role of Human Resource Development Strategies on Capabilities of Strategic Innovation (An Empirical Study at Akre Technical

Dengan demikian pengembangan sumber daya guru yang ideal dan kompeten di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron dapat berdaya untuk menumbuhkan dan memelihara hubungan yang baik dan serasi antara para pelaksana semua anggota atau warga Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron untuk mencapai Visi Dan Misi lembaga. Guru merupakan salah satu komponen penting di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan posisi serta kedudukannya sebagai tenaga yang profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang dan menyesuaikan kebutuhan yang semakin kompleks.⁵⁰

Tujuan dan manfaat yang dapat diambil melalui penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia (guru) dalam pendidikan diantaranya:⁵¹ *pertama*, peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja mempunyai beberapa manfaat diantaranya menghindari pemborosan, melatih kecermatan dalam bekerja, meningkatkan kerjasama dengan team dengan tujuan mencapai tujuan bersama dan untuk mendukung jalannya sebuah organisasi. Semua ini perlu adanya dorongan dan dukungan kemampuan manajemen sumber daya manusia yang baik dan dapat bekerja lebih inovatif dan produktif.

Kedua, hubungan yang selaras antara pimpinan dan yang dipimpin. Hubungan yang serasi ini dapat diciptakan dengan pengembangan sumber daya manusia (guru), karena interaksi dan komunikasi dapat berjalan dengan baik dengan sikap saling menghargai, menghormati, dan terciptanya toleransi dalam lembaga. Sehingga dapat mewujudkan iklim kerja yang nyaman dan kondusif. *Ketiga*, pengambilan keputusan lebih cepat dan tepat. *Keempat*, pengembangan sumber daya guru dalam pendidikan melibatkan semua komponen anggotanya dalam rangka menyelenggarakan aktivitas operasional maupun non operasional dan kegiatan-kegiatan ini tidak selalu diperintah oleh atasan atau pimpinan, melainkan inisiatif pengambilan keputusan yang sekiranya dapat ditempuh dengan cepat agar mempermudah jalannya operasional lembaga. *Kelima*, meningkatkan motivasi kerja. Orientasi dan semangat kerja para anggota lembaga perlu selalu dimotivasi dan didukung agar tidak terjadi salah arah dan salah tujuan.

Keenam, membangun komunikasi efektif. Fungsi komunikasi adalah untuk memperlancar proses perumusan kebijakan lembaga dan jalannya operasional lembaga. *Ketujuh*, menyelesaikan masalah dengan lebih tanggap. Agar tercipta rasa kekeluargaan dan rasa persatuan di dalam lembaga untuk dapat bekerja bersama mencapai tujuan pendidikan. proses-proses inilah yang

Institute/Kurdistan Region- Iraq)," *International Journal of Humanities and Cultural Studies* 3, no. 1 (2016): 23, <https://www.researchgate.net/profile/Zana-Sadq/publication/318727333>.

⁵⁰ Satrio Satrio dkk., "Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Tinjauan Administasi Sekolah," *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (31 Oktober 2021): 98, <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057>.

⁵¹ Siagian Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), 120.

dijalankan oleh Pesantren al-Ihsan, Baron dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pengabdian atau *khidmat*.

Pengembangan sumber daya guru dapat dikatakan berdaya guna dalam mewujudkan pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang komunikatif oleh para anggota organisasi. Apabila pengembangan sumber daya guru diterapkan dengan baik, terarah dan terprogram tentunya akan bermanfaat bagi tenaga pendidik atau guru itu sendiri dan untuk memperlancar semua aktivitas lembaga. Dengan demikian, pengembangan sumber daya yang dilaksanakan oleh Pondok Pesantren al-Ihsan, Baron memiliki orientasi komprehensif yang mengusung kemampuan trilogi manajemen pendidikan, yakni intelektual, moral dan karakter.

D. Simpulan

Kehadiran tenaga pendidik atau guru yang profesional dan ideal bagi Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron memerlukan tahap dan proses yang panjang. Karena guru yang ideal perlu dicetak dan dibangun dengan berbagai usaha baik waktu, biaya dan tenaga. Lembaga menyadari bahwa pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik yang berkualitas tidaklah mudah untuk didapat, dan kebutuhan ini ingin dipenuhi dari internal lembaga. Karena lembaga meyakini bahwa alumni Pasca SMA Bina Insan Mandiri (BIMA) memiliki banyak kompetensi dan keahlian, dan terpenting adalah sudah mengetahui dan melaksanakan tujuan visi dan misi lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Sehingga yayasan mencanangkan serta menjalankan program pengabdian bagi santri yang memiliki kualifikasi atau spesifikasi yang sesuai dalam pemenuhan kriteria penjangkaran program pengabdian di Pondok Pesantren Al-Ihsan Baron. Program pengabdian ini diharapkan mampu memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang baik, kompeten, berkualitas dan memberikan sumbangsih dan dedikasi yang berarti bagi lembaga pendidikan Pesantren Al-Ihsan Baron.

Daftar Pustaka

- Abdul Gafur. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Di Sd Muhammadiyah 2 Sidoarjo." *International Journal on Integrated Education* 3, no. 4 (2 Juli 2020): 86–90. <https://doi.org/10.31149/ijie.v3i4.432>.
- Aliyyah, Rusi Rusmiati, Iman Subasman, Endang S B Herawati, dan Venny Oktaviany. "Manajemen Berbasis Sekolah: Optimalisasi Mutu Pendidikan." *TADBIR MUWAHHID* 5, no. 1 (27 April 2021): 47. <https://doi.org/10.30997/jtm.v5i1.4046>.
- Atika, Nur. Wawancara dengan pelaksana program pengabdian di Pondok Baron Al-Ihsan, 20 November 2021.
- Bariqi, Muhammad Darari. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 2 (2018): 64–69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>.
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial lainnya*, t.t.
- Creswell, John W. *Research Design, Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*, Trans, t.t.

- Diantoro, Fery. "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (9 Juni 2020): 137-54. <https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-08>.
- Eko Widodo, Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Faustino Cardoso, Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- Haq, Syaiful, M Giatman, dan Azwar Inra. "EVALUATION OF TEACHER PROFESSIONAL EDUCATION PROGRAM (PPG) TEACHING GRADUATES IN EDGE AREA, FRONT AREA, AND LEFT SIDE AREA OF INDONESIA (SM-3T) OF UNIVERSITAS NEGERI PADANG." *International Journal of Educational Dynamics* 1, no. 2 (2019): 7. <http://repository.unp.ac.id/22057/1/157-Article%20Text-399-1-10-20190521>.
- Hartono. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Zafana Publishing, 2011.
- Ismail, Feiby, Abdul Muis Daeng Pawero, dan Mardani Umar. "Improving Educational Quality through Optimizing the Potential of Educational Institutions in Indonesia." *International Journal of Educational Research*, t.t., 6. <https://www.ijersc.org/index.php/go/article/view/36/14>.
- Kurniawati, Emilia, Yasir Arafat, dan Yenny Puspita. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Berbasis Sekolah." *Journal of Education Research* 1, no. 2 (30 Oktober 2020): 134-37. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.12>.
- Kusumaningtyas, Amiartuti, dan Endang Setyawati. "Teacher Performance of the State Vocational High School Teachers in Surabaya." *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 4, no. 2 (1 Juni 2015): 76. <https://doi.org/10.11591/ijere.v4i2.4495>.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Noer, Muhammad. "8 Metode Pengembangan SDM Yang Sering Dilakukan - Training Provider Jakarta Indonesia - PT Presenta Edukreasi Nusantara." Diakses 19 Desember 2021. <https://presenta.co.id/artikel/metode-pengembangan-sdm/>.
- Nurjanah, Een, Engkus Kuswarno, Ahmad Mudrikah, dan Usep Kosasih. "Teacher Performance Management In Improving Islamic Religious Education Lesson Learning." *Nidhomul Haq: Islamic Education Management* 6, no. 2 (2021): 13. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1312>.
- Nurulloh, Ahmat, Andika Aprilianto, Akhmad Sirojuddin, dan Muhammad Anas Maarif. "The Role Of The Head Of Madrasah's Policy In Improving Teacher Professionalism." *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (28 November 2020): 334-46. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i3.963>.
- Palapa, Arika. "The Strategic Foundation for Competitive Excellent Development in Integrated Islamic Primary Schools in Indonesia." *International Journal*

- of *Advanced Science and Technology* 29, no. 12 (2020): 1747. <https://www.researchgate.net/profile/Juliana-J/publication/342663112>.
- “Pondok Pesantren Baron – Sekolah Sang Juara, Calon Ulama, dan Pengusaha.” Diakses 17 Desember 2021. <https://ponpesbaron.id/>.
- Puspitasari, Fantika Febry, Ahmad Sulaiman, dan Supriyanto Supriyanto. “The Integrated Islamic School’s Characteristics And Strategies For Human Resource Supervision.” *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 3 (21 November 2020): 304–20. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i3.821>.
- Pusvitasari, Rita. “Human Resources Management In Improving The Quality Of Education.” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (20 Agustus 2021): 125–35. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>.
- Rido, Akhyar. “Why They Act The Way They Do?: Pedagogical Practices of Experienced Vocational English Language Teachers in Indonesia.” *International Journal of Language Education*, 30 Maret 2020, 24–37. <https://doi.org/10.26858/ijole.v4i2.9935>.
- Rosmawati, Rosmawati, Nur Ahyani, dan Missriani Missriani. “Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (3 November 2020): 200–205. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.22>.
- Satrio, Satrio, Lias Hasibuan, Kasful Anwar Us, dan Ahmad Fadhil Rizki. “Administrasi Kurikulum, Kesiswaan, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Tinjauan Administasi Sekolah.” *Indonesian Journal of Islamic Educational Management* 4, no. 2 (31 Oktober 2021): 92–101. <https://doi.org/10.24014/ijiem.v4i2.13057>.
- Sondang P, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1996.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suhairi. Wawancara dengan Ketua Panitia Tim Pelaksana Rekrutmen SDM Berbasis Santri & Alumni di Pondok Baron Al-Ihsan, 19 November 2021.
- Suratman, Bambang, Siti Sri Wulandari, Jaka Nugraha, dan Bagus Shandy. “Does Teacher Certification Promote Work Motivation and Teacher Performance? A Lesson from Indonesia.” *International Journal of Innovation* 11, no. 10 (2020): 10.
- Sutiawan, Sony, dan Ahmad Fauzan. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung.” *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 11, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.24042/alidarah.v11i1.8806>.
- Tjabolo, Siti Asiah, dan Herwin Herwin. “The Influence of Teacher Certification on the Performance of Elementary School Teachers in Gorontalo Province, Indonesia.” *International Journal of Instruction* 13, no. 4 (1 Oktober 2020): 347–60. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13422a>.
- Trihapsari, Charlita, Fadhilah Mujahidah, dan Neneng Humairoh. “Enhancement Of The Quality Of Human Resources Through Training And Development Programs In Schools.” *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (29 Agustus 2021): 145–53. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2325>.

- Ulfatin, Nurul, dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.
- Undang Undang Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005, t.t.*
- Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, dan Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (17 November 2020): 225-36. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>.
- Wafiroh, Asma'ul, Rahmad Hakim, dan Rahmi Amalia. "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA BMT UGT NUSANTARA CABANG BOTOLINGGO" 1, no. 2 (2022): 12.
- Wahrudin, Bambang, dan Mukhibat Mukhibat. "Pola Pembinaan Kompetensi Kepribadian dan Kompetensi Sosial Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo." *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 2 (17 November 2017): 137-56. <https://doi.org/10.21580/nw.2017.11.2.1832>.
- Wali, Dr Ahlam Ibrahim. "The Role of Human Resource Development Strategies on Capabilities of Strategic Innovation (An Empirical Study at Akre Technical Institute/Kurdistan Region- Iraq)." *International Journal of Humanities and Cultural Studies* 3, no. 1 (2016): 23. <https://www.researchgate.net/profile/Zana-Sadq/publication/318727333>.
- Yunita, Evi Isna, Sri Suneki, dan Husni Wakhyudin. "Manajemen Pendidikan Inklusi dalam Proses Pembelajaran dan Penanganan Guru Terhadap Anak Berkebutuhan Khusus." *International Journal of Elementary Education* 3, no. 3 (20 Agustus 2019): 267. <https://doi.org/10.23887/ijee.v3i3.19407>.
- Zuhri, Muhammad Minan. "Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan." *QUALITY* 2, no. 2 (2 Desember 2014). <https://doi.org/10.21043/quality.v2i2.2108>.