

JURNAL AT-TARBIYAH: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

ISSN: 2460-9439 (P); 2847-0149 (E)

Received: 30-02-2024 | Accepted: 12-05-2024 | Published: 12-05-2024

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pesantren: Tantangan dan Strategi Dalam Kontek Manajemen Pendidikan di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliek Samalanga

Ibnu Kasir

UNISAI Universitas Islam Al Aziziyah Indonesia

Email: ibnukasir@iaialaziziyah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui: Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate iliek Samalanga memengaruhi kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik, dan Apa saja tantangan utama yang dihadapi oleh Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate iliek Samalanga dalam mengelola sumber daya manusia, dan bagaimana strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut; Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bte Iliek Samalanga Bireuen. Adapun subyek penelitian adalah Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pesantren: Tantangan Dan Strategi Dalam Kontek Manajemen Pendidikan di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate iliek Samalanga. Informan penelitian antara lain: Pimpinan Dayah Jamiah Al Aziziyah, Kabaq Pengajian, Wakabaq Pengajian, Anggota Pengajian. Teknik pengumpulan data meliputi: Wawancara, Observasi dan Dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan teknik Triangulasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian Strategi pengelolaan sumber daya manusia di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliek Samalanga mencakup rekrutmen dan seleksi teliti, pengembangan profesional guru, pembelajaran berbasis karakter, pengelolaan kelas yang efektif, dan kerjasama tim yang baik. Dengan pendekatan ini, pesantren dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik. Untuk mengatasi tantangan, mereka merumuskan kebijakan jelas, investasi dalam pelatihan, kesejahteraan staf, komunikasi terbuka, dan responsivitas terhadap perubahan. Dengan konsistensi dalam penerapan strategi ini, pesantren dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik, memastikan bahwa staf memiliki keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang diperlukan.

Kata Kunci: *Pengelolaan, SDM, Pesantren*

Pengelolaan SDM di Pesantren

PENDAHULUAN

Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliék Samalanga merupakan salah satu pesantren yang terletak di wilayah Banda Aceh, Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan tradisional yang memiliki peran sentral dalam pendidikan Islam dan pembentukan karakter di Aceh, Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliék Samalanga dihadapkan pada sejumlah tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan.¹ Keterbatasan Sumber Daya Manusia, Salah satu tantangan utama yang dihadapi Dayah Jamiah Al Aziziyah adalah keterbatasan dalam jumlah dan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan. Wilayah pedesaan seperti Samalanga mungkin mengalami kesulitan dalam menarik dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, mengingat daya tarik profesi pesantrenan yang terkadang rendah.²

Sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi, maka perlu direkrut SDM yang berkualitas.³ Kualifikasi dan Pengembangan Profesional Para tenaga pendidik di pesantren seringkali kurang mendapatkan akses terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang memadai. Hal ini dapat memengaruhi mutu pendidikan yang diselenggarakan oleh pesantren serta kemampuan mereka dalam menghadapi tuntutan pendidikan yang semakin kompleks.⁴ Teknologi dan Infrastruktur Pendidikan Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam proses pembelajaran dan manajemen administrasi menjadi suatu kebutuhan yang mendesak. Namun, pesantren mungkin menghadapi tantangan dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi ini secara efektif, baik karena keterbatasan infrastruktur maupun keterbatasan pengetahuan dan keterampilan teknologi.⁵

Kesejahteraan dan Motivasi Tenaga Kependidikan Kesejahteraan dan motivasi para tenaga kependidikan di Dayah Jamiah Al Aziziyah merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.⁶ Faktor-faktor seperti penghasilan yang layak, fasilitas yang memadai, serta pengakuan atas kontribusi mereka dapat memengaruhi kinerja dan komitmen mereka terhadap pesantren. Dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut, Dayah Jamiah Al Aziziyah perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang komprehensif dan berkelanjutan, yang melibatkan perencanaan yang matang, pengembangan kapasitas, penerapan teknologi yang tepat, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi tenaga kependidikan.

¹ Rinaldi, S. R.. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), h. 12.

² Purwanto, M. N.. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), h. 23.

³ Abdullah, A., Muhammad Basyah, M., Zahara, Z., & Ibrahim, N. (2022). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Seumubeuet*, 1(1), 96-113.

⁴ Mulyasa, E. *Manajemen Pesantren: Implementasi Pendidikan Karakter di Lembaga Pendidikan Islam*. (Bandung: Rosda Karya, 2017), h. 45.

⁵ Djamarah, S. B., & Zain, A.. *Strategi Belajar Mengajar*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2018), h 34.

⁶ Jazuli, A. *Manajemen Pendidikan Islam*. (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), h 78.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif, Metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan dalam ilmu sosial yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dari sudut pandang yang lebih dalam, kontekstual, dan terperinci. Peneliti mengidentifikasi pertanyaan atau tujuan penelitian yang ingin dijawab. Pertanyaan penelitian dalam metode kualitatif cenderung lebih terbuka dan kompleks, memungkinkan eksplorasi yang mendalam tentang fenomena yang diteliti.⁷ Peneliti memilih desain penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik fenomena yang diteliti. Desain-desain yang umum digunakan dalam penelitian kualitatif antara lain studi kasus, penelitian etnografi, fenomenologi, grounded theory, dan analisis naratif.⁸

Proses pemilihan partisipan dilakukan berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.⁹ Peneliti harus memperhatikan karakteristik partisipan yang dapat memberikan wawasan yang kaya dan bervariasi terkait dengan fenomena yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik seperti wawancara, observasi, pengamatan partisipan, studi dokumentasi, atau rekaman audio-visual. Teknik pengumpulan data dipilih berdasarkan metode penelitian yang digunakan dan konteks penelitian.¹⁰ Data kualitatif diolah melalui analisis yang mendalam dan reflektif.¹¹ Proses analisis melibatkan pengkodean data, pengelompokan tema atau pola, interpretasi makna, dan penyusunan narasi yang koheren.

Pemeriksaan keabsahan atau validitas merupakan langkah penting dalam penelitian kualitatif. Beberapa strategi untuk memastikan keabsahan data antara lain triangulasi data, reflektivitas peneliti, pemeriksaan oleh rekan sejawat (peer debriefing), dan pencatatan audit (audit trail).¹² Temuan penelitian disajikan dalam bentuk naratif yang menggambarkan hasil analisis dan interpretasi data. Peneliti menggambarkan temuan secara detail dan kontekstual, seringkali menggunakan kutipan langsung dari partisipan untuk mendukung klaim atau temuan yang diungkapkan.¹³ Peneliti menafsirkan temuan penelitian dalam konteks teori yang relevan dan konteks sosial yang lebih luas.¹⁴ Interpretasi ini membantu dalam

⁷ Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*, (Sage Publications. 2013), h. 78.

⁸ Merriam, S. B. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. (Jossey-Bass, 2009), h. 35.

⁹ Patton, M. Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*, (Sage Publications. 2015), h.37.

¹⁰ Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*, (Sage Publications, 2013), h.36.

¹¹ Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). *The Sage Handbook of Qualitative Research*, (Sage Publications. 2018) h.37.

¹² Charmaz, K. *Constructing Grounded Theory*. (Sage Publications, 2014=), h.132.

¹³ Yin, R. K. *Qualitative Research from Start to Finish*. (Guilford Press, 2017), h. 67.

¹⁴ Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*, (Pearson. 2018), h. 126.

Pengelolaan SDM di Pesantren

menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti dan menghubungkannya dengan literatur yang ada. Kesimpulan dari penelitian kualitatif dapat mengarah pada penyimpulan baru, pemahaman yang diperdalam, atau rekomendasi untuk penelitian lebih lanjut atau praktik.¹⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Dayah Jamiah Al-Aziziyah

1. Sejarah Berdirinya Dayah Jamiah Al Aziziyah

Lembaga Pendidikan Islam Dayah Jamiah Al-Aziziyah berada di bawah payung Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Al-Aziziyah dan merupakan salah satu cabang dari Dayah Ma'hadal 'Ulum Diniyah Islamiyyah (MUDI) Masjid Raya Samalanga. Didirikan pada tanggal 19 Januari 2012 di atas lahan seluas 20 ha yang berlokasi di Kompleks Makam Syuhada Tgk. Chik Kuta Gle Gampong Bate Iliiek Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh di bawah pimpinan Dr. Tgk. Muntasir A. Kadir, MA. LPI Dayah Jamiah Al-Aziziyah didirikan atas dasar pemikiran dan keinginan Al-Mukarram Abu H. Hasanoel Bashry HG (Abu Mudi) yang merupakan ketua YPI Al-Aziziyah.

Abu Mudi mendirikan LPI Dayah Jamiah Al-Aziziyah atas dasar permintaan masyarakat yang menginginkan adanya lembaga pendidikan yang menerapkan kurikulum pendidikan dayah sesuai dengan kurikulum Dayah MUDI Masjid Raya Samalanga, namun juga memfasilitasi santrinya dengan pendidikan formal. Atas dasar tersebut, maka lahirlah LPI Dayah Jamiah Al-Aziziyah.

2. Tujuan, Visi dan Misi

a. Tujuan Pendidikan Dayah

Pendidikan dan pengajaran di LPI Dayah Jamiah Al-Aziziyah dengan sistem integrasi ilmu ditujukan ke arah pembentukan Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan luas, berakhlak mulia, beramal ikhlas guna mengabdikan di masyarakat. Peserta didik diharapkan tumbuh menjadi manusia yang memiliki wawasan keagamaan yang universal dan kosmopolitan, agar kemampuan tinggi menghadapi kehidupan masyarakat modern dan menghindari pengaruh budaya westernisasi dan menyiram kesegaran batin generasi muda yang menjadi korban sekulerisme budaya asing. Demikian juga pendidikan dan pengajarannya senantiasa diarahkan untuk berperan aktif membina keteguhan keimanan dan berjihad di jalan Allah SWT, berpegang teguh pada Al-Qur'an, Sunnah Rasul, Ijma' Ulama, serta Qiyas yang berlandaskan akidah Ahlul-sunnah wal jama'ah.

¹⁵ Marshall, C., & Rossman, G. B. *Designing Qualitative Research*, (Sage Publications, 2015), h.89.

Pengelolaan SDM di Pesantren

b. Visi

Menjadi pusat pendidikan berprestasi dalam melahirkan ulama, intelektual dan praktisi yang berilmu serta berakhlak mulia.

c. Misi

- a) Memberikan pendidikan yang berlandaskan aqidah ahlussunnah wal jama'ah dan ibadah berdasarkan fiqih syafi'iyah.
- b) Mendidik dan membina keshalihan santri dan ummat melalui iman, ilmu, amal dan dakwah *bil-hikmah wal-mau'idhatil-hasanah*.
- c) Memperkuat, memelihara dan menjaga nilai-nilai Islam sesuai dengan pemahaman para ulama *salafush-shalih*.
- d) Mencetak generasi umat yang mandiri dan mampu berkarya dalam bingkai Iman, Islam dan Ihsan.

3. Kegiatan Pembelajaran Dayah Jamiah Al Aziziyah

- a. Kelas Pembinaan Bahasa Arab dan Bahasa Inggris
- b. Muhadharah (belajar berpidato)
- c. Tahfizh Al-Qur`an
- d. Belajar Komputer

B. Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliiek Samalanga Memengaruhi Kualitas Pendidikan dan Pembentukan Karakter Peserta Didik

Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliiek Samalanga dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas pendidikan yang diselenggarakan di pesantren tersebut. Beberapa hal yang dapat dipertimbangkan dalam menjawab pertanyaan ini adalah:

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Proses rekrutmen dan seleksi yang cermat dapat memastikan bahwa pesantren mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan Islam yang diajarkan di pesantren. Tenaga pendidik yang berkualitas akan berkontribusi pada penyampaian materi pelajaran dengan baik dan pembentukan karakter peserta didik.
2. **Pengembangan Profesional:** Investasi dalam pengembangan profesional tenaga pendidik dan kependidikan merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pelatihan, workshop, dan program pengembangan diri lainnya dapat membantu tenaga pendidik meningkatkan keterampilan mengajar mereka dan memperbarui pengetahuan mereka tentang metode pengajaran terbaru.

Pengelolaan SDM di Pesantren

3. **Pendekatan Pembelajaran Berbasis Karakter:** Pesantren sering kali menekankan pada pembentukan karakter peserta didik selain akademik. Strategi pengelolaan SDM yang memprioritaskan pendekatan pembelajaran berbasis karakter, seperti penanaman nilai-nilai Islam dan praktek-praktek ibadah, dapat memperkuat pendidikan yang berorientasi pada moral dan etika.
4. **Pengelolaan Kelas dan Pengawasan Akademik:** Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga termasuk dalam pengelolaan kelas dan pengawasan akademik. Pendekatan yang jelas terhadap disiplin kelas, pemantauan kemajuan akademik peserta didik, dan umpan balik yang berkelanjutan kepada tenaga pendidik dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran.
5. **Kerjasama Tim dan Komunikasi:** Kolaborasi antara tenaga pendidik dan kependidikan, serta komunikasi yang terbuka dan efektif, merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di pesantren. Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan belajar yang harmonis.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara efektif, Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliék Samalanga dapat mempengaruhi secara positif kualitas pendidikan yang diselenggarakan di pesantren tersebut, serta membantu dalam pembentukan karakter yang kuat dan moral peserta didik.

C. Tantangan Utama Yang Dihadapi Oleh Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliék Samalanga Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia, Dan Bagaimana Strategi Yang Efektif Untuk Mengatasi Tantangan Tersebut

Tantangan utama yang dihadapi oleh Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate iliek Samalanga dalam mengelola sumber daya manusia:

1. **Rekrutmen dan Retensi:** Mendapatkan dan mempertahankan staf yang berkualitas mungkin menjadi tantangan. Dayah mungkin mengalami kesulitan menarik individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan mereka, dan juga mempertahankan staf yang sudah ada.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai kepada staf untuk memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif.
3. **Manajemen Kinerja:** Memantau dan mengevaluasi kinerja staf secara teratur untuk memastikan bahwa mereka mencapai hasil yang diinginkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka.
4. **Motivasi dan Keterlibatan:** Meningkatkan motivasi dan keterlibatan staf agar tetap termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini bisa menjadi

Pengelolaan SDM di Pesantren

tantangan dalam konteks lingkungan pendidikan agama di mana motivasi intrinsik sering menjadi faktor penting.

5. Penyesuaian dengan Perubahan: Mengelola perubahan internal dan eksternal yang mungkin mempengaruhi organisasi, seperti perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, atau perubahan dalam tuntutan masyarakat.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, strategi yang efektif mungkin melibatkan:

1. Pengembangan Kebijakan Sumber Daya Manusia yang Jelas: Memiliki kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir staf.
2. Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Melakukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk staf agar mereka terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.
3. Komitmen Terhadap Kesejahteraan Staf: Memberikan insentif yang adil, fasilitas, dan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental staf.
4. Komunikasi Terbuka dan Kolaborasi: Membangun budaya organisasi yang didasarkan pada komunikasi terbuka, kerjasama, dan partisipasi staf dalam pengambilan keputusan.
5. Fleksibilitas dan Responsivitas: Menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan memperkenalkan perubahan yang diperlukan dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan yang berkembang.

PENUTUP

Strategi pengelolaan sumber daya manusia di Dayah Jamiah Al Aziziyah Bate Iliiek Samalanga mencakup rekrutmen dan seleksi teliti, pengembangan profesional guru, pembelajaran berbasis karakter, pengelolaan kelas yang efektif, dan kerjasama tim yang baik. Dengan pendekatan ini, pesantren dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik. Untuk mengatasi tantangan, mereka merumuskan kebijakan jelas, investasi dalam pelatihan, kesejahteraan staf, komunikasi terbuka, dan responsivitas terhadap perubahan. Dengan konsistensi dalam penerapan strategi ini, pesantren dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik, memastikan bahwa staf memiliki keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang diperlukan.

Pengelolaan SDM di Pesantren

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Muhammad Basyah, M., Zahara, Z., & Ibrahim, N. (2022). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Seumubeuet*, 1(1), 96-113.
- Abdullah, M. A. *Manajemen Pesantren: Dinamika Organisasi dan Pengembangan Lembaga*. Jakarta: Kencana. 2019.
- Abu Bakar, M., & Abdullah, A. (2022). Kepemimpinan Ayah Muntasir dalam Keberhasilan Pendidikan Pondok Pesantren Dayah Jamiah Al-Aziziyah. *Jurnal Seumubeuet*, 1(2), 155-166.
- Amiruddin, *Konsep pendidikan akhlak menurut Mahmud Yunus*, (Lhokseumawe: Yayasan Madinah Al-Aziziyah, 2018), h. 67.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods*. Pearson. 2018.
- Charmaz, K. *Constructing Grounded Theory*. Sage Publications. 2014.
- Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications. 2013.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Sage Publications. 2018.
- Djamarah, S. B., & Zain, A. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta. 2018.
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research*. Sage Publications.
- Jazuli, A. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: Airlangga University Press. 2017.
- Marshall, C., & Rossman, G. B. *Designing Qualitative Research*. Sage Publications. 2015.
- Merriam, S. B. *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. Jossey-Bass. 2009.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Sage Publications. 2013.
- Mulyasa, E. *Manajemen Pesantren: Implementasi Pendidikan Karakter di Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung: Rosda Karya. 2017.
- Patton, M. Q. *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice*. Sage Publications. 2015.
- Purwanto, M. N. *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2016.
- Rinaldi, S. R. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers. 2018.

Pengelolaan SDM di Pesantren

Yin, R. *K Qualitative Research from Start to Finish*. Guilford Press. 2017.

Zulkifli. *Manajemen Pesantren*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 2017.