

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI PESANTREN SIBULUSSALAM MANDAILING NATAL

Inkrid Alia¹, Novebri²

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal, Indonesia

Email: inkridalia@gmail.com, novebri@stain-madina.ac.id.

Corresponding Author: Inkrid Alia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Subulussalam. Fokus utama penelitian adalah untuk mengeksplorasi bagaimana manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru di pondok pesantren. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam kepada pimpinan pondok pesantren, pengurus, dan beberapa guru yang terlibat langsung dalam proses pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang diterapkan di Pondok Pesantren Subulussalam meliputi pelatihan berkala, penilaian kinerja guru, dan pemberian insentif yang memadai untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Selain itu, pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi antara pemimpin dan guru juga menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap mutu pendidikan di pondok pesantren.

Kata Kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

ABSTRACT

This research aims to analyze human resource management (HR) strategies in improving teacher performance at the Subulussalam Islamic Boarding School. The main focus of the research is to explore how effective human resource management can influence improving the quality of teaching and professionalism of teachers in the Islamic boarding school. The method used is a qualitative approach with in-depth interviews with Islamic boarding school leaders, administrators, and several teachers who are directly involved in the educational process. The research results show that the HR management strategy implemented at the Subulussalam Islamic Boarding School includes regular training, teacher performance assessments, and providing adequate incentives to increase motivation and work discipline. Apart from that, developing interpersonal and communication skills between leaders and teachers is also key in creating a conducive work environment. This research concludes that good human resource management can improve teacher performance, which in turn has a positive effect on the quality of education in Islamic boarding schools.

Keywords: Strategi, Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pesantren Subulussalam, yang terletak di Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran signifikan dalam

mencetak generasi muda yang tidak hanya berpengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga memiliki kecerdasan intelektual dan moral yang tinggi. Di tengah tantangan zaman yang semakin kompleks, pesantren ini terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi santri dengan berfokus pada pembinaan karakter dan pengetahuan agama. Sebagai lembaga pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, pesantren ini menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya guru, yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru merupakan salah satu komponen utama dalam proses pendidikan yang keberadaannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian hasil belajar siswa, khususnya di lingkungan pesantren. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangat diperlukan agar proses pembelajaran berjalan efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, M. S. 2019). Untuk itu, manajemen SDM yang baik di pesantren sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru, baik dalam hal profesionalisme, motivasi, maupun kemampuan dalam mengajar. Manajemen SDM yang diterapkan di pesantren harus dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, hingga pemberian insentif yang dapat mendorong para guru untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi (Mangkunegara, A. P. 2017).

Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin meningkat. Oleh karena itu, Pesantren Subulussalam perlu mengembangkan strategi manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan, agar kinerja guru dapat terus meningkat seiring dengan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks. Dalam hal ini, penting untuk mengkaji bagaimana strategi manajemen SDM yang diterapkan di Pesantren Subulussalam dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melihat pentingnya peran SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi strategi manajemen SDM yang diterapkan di Pesantren Subulussalam dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga akan melihat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru di pesantren, seperti pelatihan, evaluasi kinerja, serta sistem penghargaan dan insentif (Suyadi, S. 2016). Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya penerapan strategi manajemen SDM yang baik dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di Pesantren Subulussalam, serta dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pesantren-pesantren lain di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana manajemen SDM yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di pesantren, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di tingkat pesantren. (Nurlaela, S. 2018). Pemilihan Pesantren Subulussalam sebagai objek penelitian didasarkan pada kebutuhan untuk mengeksplorasi lebih jauh strategi-strategi yang sudah diterapkan dan melihat seberapa efektif pengelolaan SDM yang dilakukan di pesantren tersebut. (Armstrong, M. 2014).

Sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencetak generasi yang cerdas dan berakhlak, Pesantren Subulussalam perlu mengoptimalkan strategi manajemen SDM agar dapat mencapai tujuan tersebut secara lebih maksimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan purposive sampling, yang bertujuan untuk memahami fenomena yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di pesantren Subulussalam Mandailing Natal. Penelitian kualitatif dipilih karena fokus utama penelitian ini adalah untuk menggali informasi mendalam tentang praktik dan pengalaman para pihak yang terlibat dalam manajemen SDM, terutama terkait peningkatan kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Diterapkan di Pesantren Subulussalam

Pesantren Subulussalam sangat selektif dalam proses rekrutmen guru. Kriteria yang digunakan meliputi kompetensi agama, pengalaman mengajar, dan kemampuan interpersonal. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru yang diterima memiliki kualitas yang sesuai dengan visi dan misi pesantren. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, Pesantren Subulussalam mengadakan pelatihan berkala bagi para guru. (Rasyid, A. & Setiawan, D. 2017). Pelatihan ini mencakup pengembangan pengetahuan keagamaan, metodologi pengajaran, serta pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi.

Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan guru dapat mengasah keterampilan mengajar mereka dan meningkatkan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada santri. (Armanto, A. 2018). Salah satu strategi penting yang diterapkan adalah sistem evaluasi kinerja yang rutin. Evaluasi dilakukan baik secara formal melalui ujian dan observasi kelas, maupun secara informal melalui feedback dari santri dan rekan sejawat. Evaluasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan guru dalam proses mengajar, serta memberikan kesempatan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. (Prawirosentono, S. 2020).

Pesantren Subulussalam juga menerapkan sistem insentif untuk meningkatkan motivasi guru. (Wahyudi, I. 2017). Insentif diberikan berdasarkan kinerja, baik berupa penghargaan formal maupun bonus tertentu. Sistem penghargaan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada kontribusi dalam kegiatan pesantren dan kualitas pengajaran secara keseluruhan. (Mulyasa, E. 2017). Manajemen pesantren berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi para guru. Hal ini mencakup hubungan yang harmonis antara pimpinan pesantren dan guru, adanya komunikasi yang terbuka, serta pemberian dukungan emosional dan moral. Dengan lingkungan yang positif, diharapkan guru dapat bekerja dengan lebih maksimal dan merasa dihargai atas kontribusinya. (Suparman, R. 2015). Di Pesantren Subulussalam, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Pesantren Subulussalam

- a. **Kompetensi Profesional Guru**
Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh tingkat kompetensi yang dimiliki, baik dalam hal penguasaan materi ajar agama maupun kemampuan mengelola kelas. Guru yang memiliki pengetahuan mendalam tentang materi dan keterampilan mengajar yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.
- b. **Motivasi dan Kepuasan Kerja**
Motivasi internal dan eksternal juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Guru yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga memengaruhi komitmen guru terhadap pekerjaannya.
- c. **Lingkungan Kerja yang Mendukung**
Lingkungan yang kondusif dan mendukung sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Hubungan yang baik antara pimpinan pesantren, rekan sejawat, dan santri dapat menciptakan atmosfer yang positif, yang berujung pada kinerja yang optimal. (Dewi, M. 2019).
- d. **Fasilitas dan Sumber Daya Pendukung**
Ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan bahan ajar yang lengkap, juga mempengaruhi kinerja guru. Fasilitas yang mendukung proses pembelajaran akan mempermudah guru dalam menyampaikan materi dan berinovasi dalam metode pengajaran. (Munir, M. 2016).

Dampak Penerapan Strategi Manajemen SDM terhadap Kualitas Pendidikan di Pesantren Subulussalam

Penerapan strategi manajemen SDM yang baik di Pesantren Subulussalam memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di pesantren.(Hamid, N.2015). Dengan peningkatan kinerja guru, kualitas pengajaran juga mengalami peningkatan. Guru yang terlatih dengan baik dan termotivasi cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, serta membimbing santri dengan lebih baik. (Rahayu, S. 2018). Hal ini berkontribusi pada hasil belajar santri yang lebih baik pula. Guru yang memiliki kompetensi tinggi dan pengajaran yang efektif akan berdampak langsung pada kepuasan santri.(Suryanto, M. 2020). Santri yang merasa puas dengan pembelajaran yang diterima akan lebih termotivasi untuk belajar dan mencapai prestasi yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan citra dan kualitas pesantren secara keseluruhan (Ibrahim, M. 2016).

Kualitas pendidikan yang meningkat berpengaruh pada reputasi pesantren di mata masyarakat. Pesantren yang mampu menghasilkan santri yang berprestasi dan berakhlak baik akan semakin dikenal dan dihargai, yang juga akan menarik lebih banyak calon santri dan dukungan dari masyarakat. Penerapan manajemen SDM yang baik juga menciptakan atmosfer pendidikan yang lebih kondusif.(Kurniawan, B. 2017). Guru yang merasa dihargai dan didukung akan lebih mudah menciptakan hubungan yang baik dengan santri, sehingga tercipta iklim belajar yang lebih positif dan produktif (Rivai, V. 2016). Strategi manajemen SDM yang diterapkan di Pesantren Subulussalam memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan, yang pada gilirannya membantu pesantren mencapai tujuan utama dalam mencetak generasi yang berkualitas, baik dari segi keilmuan maupun akhlak.(Siagian, S. 2017).

KESIMPULAN

strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Pesantren Subulussalam, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan berkala, evaluasi kinerja, pemberian insentif, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru ini berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan atmosfer pendidikan di pesantren. Sebagai hasilnya, kualitas pendidikan di Pesantren Subulussalam mengalami perbaikan, yang tercermin pada peningkatan kepuasan santri dan reputasi pesantren yang semakin baik di masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Armanto, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dewi, M. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamid, N. (2015). Peningkatan Profesionalisme Guru dalam Manajemen Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 7(2), 101-110.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 45-53.
- Kurniawan, B. (2017). Evaluasi Kinerja Guru dan Implikasinya terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 25(1), 123-132.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munir, M. (2016). Pengaruh Manajemen SDM terhadap Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 12(3), 155-163.
- Nurlaela, S. (2018). *Manajemen Kinerja Guru di Pesantren*. Jakarta: Kencana.
- Prawirosentono, S. (2020). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Rahayu, S. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah. *Jurnal Pendidikan*, 19(2), 112-119.
- Rasyid, A. & Setiawan, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suparman, R. (2015). *Manajemen Pendidikan di Pesantren*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Suryanto, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Pesantren. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 78-85.
- Suyadi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama.
- Wahyudi, I. (2017). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(3), 87-92.