



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi

Human Resource Management in Developing The Professionalism of Ustadz at The Miftahul Ulum Swollen Wongsorejo Banyuwangi Islamic Boarding School Foundation

¹⁾ Rosyidah, ²⁾ Sofyan Tsauri, ³⁾ Erma Fatmawati

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Jember, Indonesia

*Email: ¹⁾ Rosyidahsudawi006@gmail.com, ²⁾ sofyantsauri1111@gmail.com, ³⁾ Fatmawatierma@gmail.com

*Correspondence: ¹⁾ Rosyidah

DOI:

ABSTRAK

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia. Menurut Dessler manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan untuk mencapai tujuan. Dalam lembaga pendidikan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kualitas lembaga dan profesionalitas guru. Perhatian terhadap manajemen oleh lembaga pendidikan termasuk lembaga pendidikan islam diharapkan mampu membawa dampak positif terhadap kualitas guru atau ustadz, menjadi guru atau ustadz yang profesional yaitu guru atau ustadz yang memiliki kompetensi dan kualifikasi tertentu sesuai bidang keahlian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis meliputi kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan cara triangulasi metode dan sumber serta member check. Informan penelitian yaitu ketua yayasan, pengurus bidang pendidikan, sebagian ustadz dan sebagian murid. Hasil penelitian ini meliputi : (1) Proses perencanaan terkait kebutuhan sumber daya ustadz dilakukan setiap tahun berdasarkan analisis kebutuhan melalui musyawarah di tingkat lembaga atau sekolah kemudian di presentasikan di tingkat yayasan. Sebelum menerima pelamar dari sumber eksternal terlebih dahulu memanfaatkan sumber daya internal yang dimiliki pesantren dengan program guru bantu, guru mengabdikan dan guru tidak tetap atau guru magang. (2) Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan asas kebutuhan di semua lembaga terkait, kemudian membuka lamaran dan dilanjutkan dengan seleksi administrasi, wawancara, tes membaca Al-Qur'an, microteaching dan istikhoroh pengasuh kemudian penandatanganan kontrak kerja. (3) Program pelatihan dan pengembangan meliputi mini seminar, pelatihan IT, pelatihan menulis, workshop, studi lanjut, sertifikasi guru Al-Qur'an, Yaumul Usroh, Rihlah Ilmiah dan Manaqib.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalitas Ustadz, Pondok Pesantren

ABSTRACT

The success of an educational institution is determined by one of them is human resource management. According to Dessler, human resource management is very important to achieve goals. In educational institutions, human resource management is one form of effort to improve the quality of institutions and teacher professionalism. Attention to management by educational institutions including Islamic educational institutions is expected to have a positive impact on the quality

of teachers or ustadz, becoming professional teachers or ustadz, namely teachers or ustadz who have certain competencies and qualifications according to the field of expertise. This research uses a qualitative approach. Data collection is carried out by interview, observation, and documentation techniques. Analysis techniques include data condensation, data presentation and conclusions. Data validity checking is carried out by triangulation of methods and sources as well as member checks. Research informants are the head of the foundation, the board of education, some ustadz and some students. The results of this study include: (1) The planning process related to the needs of ustadz resources is carried out every year based on needs analysis through deliberation at the institution or school level then presented at the foundation level. Before accepting applicants from external sources, first utilize the internal resources owned by the pesantren with the program of auxiliary teachers, service teachers and non-permanent teachers or intern teachers. (2) The recruitment process is carried out based on the principle of needs in all relevant institutions, then opens applications and continues with administrative selection, interviews, Qur'an reading tests, microteaching and caregiver istikhoroh then signing employment contracts. (3) Training and development programs include mini seminars, IT training, writing training, workshops, further studies, Qur'an teacher certification, Yaumul Usroh, Rihlah Scientific, and Manaqib.

Keywords: *Human Resource Management, Ustadz Professionalism, Islamic Boarding School*

PENDAHULUAN

Semua tingkatan manajemen, terutama kepala sekolah yang bertanggung jawab atas sekolah, perlu memahami pentingnya sumber daya manusia (SDM) (Purnama, 2016). Bahkan ada yang berpendapat bahwa manajemen pada hakikatnya merupakan pengelolaan sumber daya manusia, Bagaimanapun kemajuan teknologi manusia menjadi faktor utama dalam menjalankan organisasi. Perencanaan, pengorganisasian, dan pengelolaan tindakan di bidang analisis dan penilaian pekerjaan, akuisisi, pengembangan, pembayaran, promosi, dan konsentrasi hubungan tenaga kerja adalah hal yang diperlukan oleh majemen sumber daya manusia untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Yudha & Rohmadi, 2021).

Pengertian ini menunjukkan bahwa pokok persoalan dari kegiatan pengelolaan adalah mengatur orang-orangnya (Nasukah, 2018). Secara sederhana, Werther & Davis mendefinisikan, "*Human Resource Management is the management of people* (Sutrisno, 2019) (Suwanto & Juni, 2011). Sedangkan DeCenzo & Robbin mendefinisikan "*Human Resource Management is the part of organization that is concerned with the people dimension.*" (Ulfatin & Triwiyanto, 2016) Jika disimpulkan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah bagian dari pengelolaan sebuah organisasi yang berkonsentrasi mengatur dan menaruh perhatian khusus pada dimensi manusia sebagai komponen penting dalam sebuah organisasi (Abdul Hadis, 2014) (Romli, 2021).

Menurut Suwanto dan Donni Juni Priansa, manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang didalamnya terdapat beberapa faktor yang harus dikelola meliputi : *Man, Money, Methode, Material, Machine, dan Market* (Noe et al., 2012). Unsur manusia (man) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber

Daya Manusia (MSDM), manajemen yang mengatur unsur manusia (Bukit et al., 2017). Manajemen SDM adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Delliyannor, 2020).

Manajemen sumber daya manusia membantu perusahaan menghindari berbagai potensi masalah, seperti (1) melakukan perekrutan yang buruk, (2) memiliki tingkat perputaran karyawan yang tinggi, (3) memiliki pekerja yang tidak profesional, (4) menghabiskan waktu untuk wawancara yang tidak ada gunanya, dan (5) dituntut karena diskriminasi (Rosyidah et al., 2023). Keluhan kelima, perusahaan telah dipanggil karena diduga tidak peduli dengan keselamatan pelanggan. (6) membuat beberapa karyawan merasa dibayar rendah jika dibandingkan dengan rekan-rekan mereka. (7) menyediakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan (8) melakukan praktik tidak adil (Shalihin, 2015). Menurut Susanto kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia seperti: rekrutmen dan seleksi, pengembangan karir, pelatihan dan manajemen kinerja harus diselaraskan tidak hanya dengan visi dan misi organisasi, namun juga dengan dinamika lingkungan bisnis (Iswahyudi et al., 2023).

Fenomena mendasar terjadi dalam dunia pendidikan saat ini adalah kualitas pendidik masih perlu ditingkatkan, tantangan dunia pendidikan semakin berat mengingat perkembangan teknologi dan pergeseran nilai. Kualitas pendidik yaitu guru, pendidikan nasional belum bisa menciptakan sumber daya yang unggul, baik dari segi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetensi bangsa (As' adiyah, 2019). Berdasarkan *Survey United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO), terhadap kualitas pendidikan di Negara-negara berkembang di Asia Pacific, Indonesia menempati peringkat 10 dari 14 negara. Sedangkan untuk kualitas para guru, kualitasnya berada pada level 14 dari 14 negara berkembang. Salah satu faktor rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah karena lemahnya para guru dalam menggali potensi anak (Ms, 2020). Para pendidik seringkali memaksakan kehendaknya tanpa pernah memperhatikan kebutuhan, minat dan bakat yang dimiliki siswanya (Dewi, 2013).

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa secara umum Indonesia telah mengalami peningkatan mutu pendidikan dari tahun ke tahun namun dibanding negara lain peringkat Indonesia masih tergolong rendah, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan penting dilakukan, dengan salah satu tujuannya adalah meningkatkan profesionalitas guru.

Guru adalah pendidik generasi bangsa, oleh karena itu harus berkualitas unggul baik intelektual maupun spiritual sehingga pengembangan sumber daya pendidik relevan dengan konsep manajemen pendidikan islam (Hidayat & Asyafah, 2019) (Suprihatiningrum, 2013). *Al-qur'an* sebagai pedoman memberikan petunjuk tentang konsep menjadi manusia *Khoiro Ummah* (ummat terbaik) untuk membimbing, mengarahkan manusia dalam konsep kebaikan, mencegah dari perbuatan keji dan kemungkaran menuju penghambaan serta tauhid murni kepada Allah swt (Syarif, 2022). *Al-Qur'an* mengemukakan gambaran yang jelas dan gamblang tentang berbagai persoalan aspek kehidupan manusia.

Berdasarkan beberapa fakta diatas penulis meneliti "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkang Wongsorejo Banyuwangi". Mengingat luasnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia maka

penelitian ini menitikberatkan pada fokus penelitian yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan profesionalitas ustadz di YPP MU.

METODE

Pendekatan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif, sebagaimana dikutip oleh Miles dan Huberman, aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Kejenuhan data ditandai dengan tidak diperolehnya data atau informasi baru. Sedangkan Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah pendekatan studi kasus. Dimana peneliti mengeksplorasi sistem terikat (kasus) yang terjadi di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum tentang pengembangan sumber daya manusia yaitu guru atau ustadz. Banyak temuan terkait perencanaan, seleksi, rekrutmen dan pengembangan keahlian guru atau ustadz yang telah dilakukan diantaranya adalah program beasiswa melanjutkan studi bagi guru berprestasi, seminar mini setiap bulan secara bergilir dan program pengembangan sumber daya lainnya.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Miftahul Ulum, yang merupakan salah satu pondok pesantren di Kabupaten Banyuwangi. Secara lengkap alamatnya adalah Jalan Raya Situbondo102 Desa Bengkak Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi Propinsi Jawa Timur. Adapun pemilihan lokasi ini berdasarkan temuan data terhadap keunikan-keunikan yang ada diantaranya adalah : yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum memiliki 9 lembaga pendidikan dan 81 ustadz, memiliki program perencanaan pengembangan sumber daya dengan beasiswa dan pinjaman dana Pendidikan, memiliki program pengembangan sumber daya melalui seminar mini setiap bulan secara bergilir, memiliki program pengembangan sumber daya melalui pelatihan menulis, metode istikhoroh untuk menetapkan penerimaan tenaga ustadz baru

Penentuan subyek penelitian yang digunakan adalah purposive yaitu teknik penentuan informan dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Adapun sumber data dalam penelitian ini yang diperoleh oleh peneliti adalah hasil wawancara, dengan semua informan yang sudah ditentukan sebagai subjek penelitian di atas yang kemudian direlevansikan dengan hasil observasi, dan dokumentasi yang adalah data pendukung yang relevan dengan fokus penelitian. Data diambil langsung dari hasil wawancara, pengamatan, serta dokumen-dokumen mengenai informan yang telah ditentukan. Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Miftahul Ulum, yang merupakan salah satu pondok pesantren di Kabupaten Banyuwangi. Secara lengkap alamatnya adalah Jalan Raya Situbondo102 Desa Bengkak Kecamatan Wongsorejo Kabupaten Banyuwangi Propinsi Jawa Timur. Adapun pemilihan lokasi ini berdasarkan temuan data terhadap keunikan-keunikan yang ada diantaranya adalah yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum memiliki 9 lembaga pendidikan dan 81 ustadz. Memiliki program perencanaan pengembangan sumber daya dengan beasiswa dan pinjaman dana pendidikan. Memiliki program pengembangan sumber daya melalui seminar mini setiap bulan secara bergilir. memiliki program pengembangan sumber daya melalui pelatihan menulis. Metode istikhoroh untuk menetapkan penerimaan tenaga ustadz baru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Proses perencanaan terkait kebutuhan sumber daya ustadz dilakukan setiap tahun berdasarkan analisis kebutuhan melalui musyawarah di tingkat lembaga atau sekolah kemudian di presentasikan di tingkat yayasan. Sumber daya Ustadz berasal dari sumber internal yaitu santri aktif dan alumni. Sedangkan sumber eksternal berasal dari masyarakat umum. Perencanaan sumber daya berdasarkan analisis kebutuhan yang meliputi kompetensi yaitu kualifikasi akademik minimal S1, memiliki komitmen dan sesuai dengan jumlah jam mengajar dan jumlah rombel.
2. Proses rekrutmen dilakukan berdasarkan perencanaan di semua lembaga atau sekolah dibawah naungan YPP Miftahul Ulum dimulai dengan proses membuka lamaran dan dilanjutkan dengan seleksi administrasi, wawancara, tes membaca Al-Qur’an, microteaching dan istikhoroh pengasuh kemudian penandatanganan kontrak kerja
3. Pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di YPP MU diantaranya adalah berupa beasiswa guru prestasi melanjutkan studi, seminar mini setiap bulan, pelatihan IT, pelatihan menulis, workshop, sertifikasi guru Al-Qur’an.

SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu berdasarkan hasil temuan penelitian pada fokus pertama yaitu perencanaan sumber daya ustadz dalam mengembangkan profesionalitas ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum, diketahui bahwa perencanaan dilaksanakan setiap tahun melalui penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Madrasah (RKAM) berdasarkan hasil musyawarah dengan semua guru di tingkat lembaga dan dilanjutkan di tingkat yayasan dengan kata lain perencanaan tentang pengadaan sumber daya ustadz telah dilakukan dengan dua tahapan, tahap pertama penyusunan rencana di tingkat lembaga kemudian hasilnya dipresentasikan di tahap kedua di tingkat yayasan. Berdasarkan temuan penelitian pada fokus kedua yaitu rekrutmen dan seleksi sumber daya ustadz dalam mengembangkan profesionalitas ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum diketahui bahwa Proses rekrutmen dan seleksi mengutamakan ketersediaan sumber daya dari sumber internal, yaitu dari santri aktif dan ustadz yang sudah ada. Dan berasal dari sumber eksternal yaitu masyarakat umum. Berdasarkan temuan peneliti pada fokus ketiga yaitu pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mengembangkan profesionalitas ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum meliputi beberapa kegiatan yaitu : Study Lanjut, Mini Seminar, Pelatihan IT.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis, N. (2014). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- As' Adiyah, N. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Tazkia International Islamic Boarding School Malang*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dellyannor, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil Di Mtsn 2 Kota Palangka Raya*. Iain Palangka Raya.
- Dewi, M. S. (2013). *Bunga Rampai: Dimensi Kreatif Dalam Pembelajaran Seni Tari*. Jakarta: Pascaikj.
- Hidayat, T., & Asyafah, A. (2019). Konsep Dasar Evaluasi Dan Implikasinya Dalam Evaluasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sekolah. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(1), 159–181.
- Iswahyudi, M. S., Haryadi, D., Napisah, S., Subagja, A. D., Waty, E., Firdaus, A., Desi, D. E., Jati, P., Irmadiani, N. D., & Afifah, N. (2023). *Manajemen Pengembangan Bisnis: Teori Dan Panduan Komprehensif*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ms, T. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Perekonomian Masyarakat Di Desa Salulemo Kecamatan Baebunta Kaabupaten Luwu Utara*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Nasukah, B. (2018). Urgensi Dan Prinsip Penerapan Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Pada Institusi Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 51–81.
- Noe, R. A., Gerhart, B., Hollenbeck, J. R., Wright, P. M., Knight, J. G., & Savoline, N. (2012). *Strategic Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*. Mcgraw-Hill Ryerson.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Uny*, 12(2), 113839.
- Romli, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen (Studi Kasus Di Institut Agama Islam Al Falah Assunniah (Inaifas) Kencong Jember)*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
- Rosyidah, R., Tsauri, S., & Fatmawati, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Profesionalitas Ustadz Di Yayasan Pondok Pesantren Miftahul Ulum Bengkak Wongsorejo Banyuwangi*. Uin Kiai Ahmad Siddiq Jember.
- Shalihin, N. (2015). *Sinopsi Penelitian Iain Imam Bonjol Padang 2014*. Imam Bonjol Press.
- Suprihatiningrum, J. (2013). *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Ar-

^{1*) Rosyidah, ^{2) Sofyan Tsauri, ^{3) Erma Fatmawati}}}

Human Resource Management in Developing The Professionalism of Ustadz at The Miftahul Ulum Swollen Wongsorejo Banyuwangi Islamic Boarding School Foundation

Ruzz Media.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kesepuluh)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suwanto, H., & Juni, D. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syarif, A. (2022). *Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Al Quran (Studi Tematik)*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yudha, E. C., & Rohmadi, Y. (2021). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021*. Iain Surakarta.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).