



COMTE: Journal of Sociology Research and Education is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Accepted February 14, 2025, Approved March 16, 2025, Published May 30, 2025

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab

Hamid Sulaeman¹, Elisa Daniati Edison²

^{1,2}Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: sulaimancoco268@gmail.com

Abstract. This study aims to examine human resource management in an effort to improve the quality of education at the Insan Kafabih Foundation, Tahsiinul Adab Islamic Boarding School. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. Data analysis was carried out in three stages: data reduction, data presentation (display), and verification. The results of the study indicate that the management system in this institution is not only centered on the principal, but also involves a management team appointed to assist in the implementation of various tasks. The human resource (HR) planning system is implemented by analyzing all activities and workloads that must be carried out by each component of the school. The recruitment and selection process of workers is carried out by considering academic and non-academic achievements, as well as good behavior or morals as the main criteria. Meanwhile, HR training and development still tend to focus on assessing the success or failure of the implementation of training programs, without analyzing their impact in depth. Performance evaluation is carried out in three stages: monthly, mid-semester, and year-end evaluations. In terms of compensation, the honorarium system implemented is considered quite fair, but its feasibility in meeting the regional minimum wage (UMR) standard is still questionable. Finally, the monitoring system is implemented by setting standards, supervising activities, reviewing results, comparing them to established standards, and correcting any deviations. Overall, this study highlights the importance of effective and structured human resource management in supporting educational quality improvement at the Insan Kafabih Foundation.

Keywords: *Management, Human Resources, Education Quality*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data (display), dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen di lembaga ini tidak hanya terpusat pada kepala sekolah, melainkan melibatkan tim manajemen yang ditunjuk untuk membantu pelaksanaan berbagai tugas. Sistem perencanaan sumber daya manusia (SDM) dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan dan beban kerja yang harus dijalankan oleh setiap komponen sekolah. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja dilakukan dengan mempertimbangkan prestasi akademik, non-akademik, serta perilaku atau akhlak yang baik sebagai kriteria utama. Sementara itu, pelatihan dan pengembangan SDM masih cenderung berfokus pada penilaian keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program pelatihan, tanpa menganalisis dampaknya secara mendalam. Evaluasi kinerja dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester, dan akhir tahun. Dari segi kompensasi, sistem honorarium yang diterapkan dinilai cukup adil, tetapi masih dipertanyakan kelayakannya dalam memenuhi standar minimum upah regional (UMR). Terakhir, sistem pengawasan dilakukan dengan menetapkan standar, melakukan supervisi kegiatan, memeriksa hasil, membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, serta memberikan koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terstruktur dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan di Yayasan Insan Kafabih.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Mutu Pendidikan

A. Pendahuluan

Bagi negara ini, pembangunan manusia seutuhnya adalah tujuannya. Modal mendasar bagi pembangunan adalah sumber daya manusia (SDM) yang mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, seperti kualitas hidup penduduk serta jumlah dan komposisi penduduk (Warisno, 2019). Selain itu, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menjamin tercapainya pembangunan nasional, termasuk taraf masyarakat dan individu Indonesia serta disiplin nasional, yaitu kemampuan untuk secara bebas mentaati norma-norma sosial dan hukum negara (Murtafiah, 2021). Suatu negara dianggap maju jika tingkat kesehatan dan pendidikan masyarakatnya lebih baik, seperti yang ditunjukkan misalnya dengan meningkatnya angka harapan hidup dan distribusi uang yang lebih adil di antara warga negaranya. Faktor-faktor ini saling berhubungan; semakin kaya sebuah keluarga, semakin siap mereka untuk menjaga kesehatan anggotanya dan meningkatkan pendidikan mereka (Anita, Andi Warisno, 2019).

Terbukti semakin banyak tenaga ahli yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunan dengan memenuhi sejumlah kriteria, salah satunya adalah perluasan sumber daya manusia. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat penting baik bagi tujuan dan sasaran pembangunan nasional maupun sebagai penggerak atau pelaku pembangunan. Sebagai landasan pembangunan, sumber daya manusia merupakan salah satu input (faktor) yang mempengaruhi baik output atau apa yang seharusnya dihasilkan dari proses pembangunan nasional (Ridho, 2017). Pada hakikatnya para pemangku kepentingan di bidang pendidikan telah lama bersuara mengenai peningkatan taraf pendidikan, namun data aktual dan kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa pendidikan di Indonesia masih dipandang berkualitas buruk. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan mutu terus menjadi penekanan utama kemajuan pendidikan. Hasil upaya yang rasional. Setiap unsur sistem pendidikan, termasuk materi dan sumber daya manusia, harus lebih berkualitas guna meningkatkan taraf pendidikan. Komponen pendidikan berupa sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai outcome yang diinginkan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Nulhaqim et al., 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia yang bergerak di lembaga pendidikan, baik itu peserta didik, wali peserta didik, masyarakat, maupun pengajar, penyelenggara, dan pegawai, harus mendapat pertimbangan yang matang dari pimpinannya. Sebab lembaga pendidikan hanya bisa berkembang dan menaikkan taraf pendidikan apabila sumber daya manusianya siap. Ketika individu berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan, maka diperlukan manajemen dalam praktiknya (Ma'ruf, 2015). Karena beragamnya potensi dan perilaku individu dalam perusahaan, kemajuan manajemen ini menyebabkan peningkatan kompleksitas tugas manajemen organisasi. Karena kepemimpinan merupakan kebutuhan bagi seluruh umat manusia, maka ajaran Islam telah memberikan ajaran tentang kondisi ini. Misalnya, pemimpin yang menjadi penggerak dan motivator pelaksana kerja menghadapi tantangan dan permasalahan akibat perkembangan manajemen tersebut. Keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada kemampuan pemimpinnya dalam mencapai tujuan organisasi (Fakhrudin, 2011).

Kepedulian terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk menjadikan lulusan lebih kompetitif. Sumber daya manusia Islam yang berkualitas pada lembaga pendidikan juga akan mendongkrak daya saing lembaga tersebut karena sumber daya manusia akan menghasilkan lulusan yang berdaya saing jika dibandingkan dengan lulusan lainnya. Kualitas tenaga pengajar dan kependidikan merupakan faktor utama yang meningkatkan daya saing lulusan lembaga pendidikan. Lulus siswa dari sekolah yang berbeda. Manajemen sumber daya manusia diakui mempunyai dampak signifikan dan dipandang sebagai faktor utama dalam meningkatkan standar pendidikan (Munandar, 2020). Fakta bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya dalam suatu organisasi yang memiliki alasan, sentimen keinginan, bakat, keterampilan, pengetahuan, dorongan, perasaan, dan inisiatif membantu menjelaskan hal ini. Potensi sumber daya manusia juga mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi karena tanpa sumber daya manusia yang dapat dipercaya maka akan sulit mencapai tujuan organisasi terlepas dari seberapa canggih dan canggihnya teknologi, bagaimana informasi dikembangkan, atau tersedia cukup sarana dan prasarana.

Dengan kata lain, tanpa adanya komponen berupa sumber daya manusia, maka komponen pendidikan yang berupa sumber daya materi tidak akan dapat membantu. Untuk memperoleh gambaran mendalam mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab, dilakukan wawancara dengan berbagai pihak terkait, antara lain kepala sekolah, tenaga pendidik, staf administrasi, serta santri. Berdasarkan hasil wawancara, Bapak H. Sulaeman selaku kepala sekolah menjelaskan bahwa manajemen SDM dimulai dengan perencanaan kebutuhan tenaga pengajar dan staf administrasi. Setiap tahun ajaran baru, evaluasi kebutuhan tenaga kerja dilakukan berdasarkan jumlah siswa dan beban kerja masing-masing unit. Tantangan yang dihadapi adalah menyesuaikan kualifikasi tenaga pendidik dengan standar yang telah ditetapkan yayasan. Selain itu, seleksi calon tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada kemampuan akademik, tetapi juga karakter moral dan akhlak calon guru untuk menjaga nilai-nilai yang menjadi fondasi utama pesantren. Di sisi lain, Ibu Elisa Daniati Edison, salah satu guru senior, mengungkapkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM masih belum optimal.

Pelatihan yang diberikan masih cenderung bersifat internal, sementara akses ke pelatihan eksternal yang lebih spesifik sesuai dengan bidang pengajaran belum tersedia. Menurutnya, dukungan dalam bentuk pelatihan berkala, seminar nasional, atau studi banding sangat dibutuhkan agar kualitas profesionalisme tenaga pendidik dapat ditingkatkan. Selain itu, metode pembelajaran yang inovatif juga diharapkan dapat diterapkan untuk meningkatkan daya tarik dan efektivitas pengajaran. Sementara itu, Bapak Ahmad Yasin, salah satu staf administrasi, menyoroti tantangan dalam evaluasi dan pengawasan kinerja SDM. Meskipun pengawasan kinerja dilakukan secara berkala, seringkali proses ini terkendala oleh keterbatasan waktu dan tumpang tindih dengan agenda lain. Ia menambahkan bahwa penggunaan sistem teknologi seperti software manajemen dapat membantu mengintegrasikan proses evaluasi dan administrasi sehingga lebih efisien dan terstruktur. Dengan adanya sistem yang lebih modern, pengawasan dan evaluasi kinerja dapat dilakukan secara lebih menyeluruh, akurat, dan berkelanjutan.

Testimoni dari salah satu santri, Ahmad Fauzi, memberikan sudut pandang berbeda mengenai kualitas pengajaran di pesantren. Menurutnya, para guru memiliki dedikasi yang tinggi terhadap para santri, namun metode pengajaran masih bersifat tradisional. Ia berharap agar metode pembelajaran yang lebih menarik dan modern, seperti penggunaan diskusi kelompok atau pemanfaatan teknologi, dapat diimplementasikan untuk mendukung proses belajar-mengajar. Pandangan ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga pendidik memiliki kompetensi moral yang baik, perlu ada pengembangan dari sisi metode dan teknik pengajaran agar lebih relevan dengan kebutuhan santri di era modern. Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab sudah berjalan dengan cukup sistematis, namun masih memerlukan perbaikan dalam beberapa aspek. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik telah dilakukan dengan baik, namun rekrutmen sering terkendala kualifikasi calon yang tidak sesuai. Pelatihan dan pengembangan SDM masih perlu ditingkatkan melalui akses ke program eksternal yang berkualitas, sementara evaluasi kinerja dan pengawasan memerlukan sistem yang lebih modern dan terintegrasi.

Dengan adanya masukan dari berbagai pihak, peningkatan manajemen SDM di yayasan ini dapat diwujudkan melalui inovasi dalam pengelolaan tenaga pendidik, penerapan teknologi, serta penyelenggaraan pelatihan yang lebih beragam dan berkelanjutan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Tahsiinul Adab dan menjawab kebutuhan pembelajaran yang lebih dinamis serta berkualitas.

Oleh karena itu, sumber daya manusia salah satu komponen pendidikan yang dipandang sebagai kunci keberhasilan akademik perlu terus dikembangkan dan dipupuk agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Sebab upaya peningkatan taraf pendidikan mutlak memerlukan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Namun, mengelola sumber daya manusia agar masyarakat dapat berperan secara signifikan dan optimal dalam mewujudkan pendidikan bermutu bukanlah suatu hal yang mudah. Menelaah definisi manajemen secara rinci mengungkapkan kurangnya kesederhanaan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara utuh fenomena-fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, dengan menggunakan berbagai metode ilmiah serta deskripsi verbal dan linguistik dalam suasana yang unik dan alami. Pengelolaan sumber daya manusia Pondok Pesantren Tahsiinul Adab Yayasan Insan Kafabih yang meliputi antara lain proses perencanaan sumber daya manusia, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan, sistem pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, sistem penilaian, dan sistem pengawasan, dipilih karena data yang dikumpulkan menggambarkan pemahaman pengelola sekolah dalam hal ini kepala sekolah, guru, tata usaha, pegawai, dan bagian keuangan (bendahara sekolah). Selain itu, metode ini berupaya mendapatkan pengalaman dan pemahaman yang mendalam dan organik terhadap makna fakta dan fenomena yang muncul di lapangan (Albi Anggito, 2018).

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pelaksanaan Manajemen SDM di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab

Melaksanakan pengelolaan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Tahsiinul Adab Yayasan Insan Kafabih guna mewujudkan tujuan lembaga, dimulai dengan perencanaan pengelolaan. Setiap tahun ajaran, perencanaan SDM diselesaikan dengan memeriksa persyaratan setiap topik dan instruktur kelas. Sebaliknya, jumlah santri di pesantren digunakan untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia.

Pengelola sekolah menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, dan pimpinan pondok pesantren menganalisis kebutuhan asrama. Departemen personalia Yayasan kemudian menerima analisis SDM dan mengambil keputusan mengenai tahap terakhir kebutuhan SDM. Analisis kebutuhan SDM yang dilanjutkan dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpusat pada manajemen perencanaan.

Karena Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab menggunakan metode rekrutmen yang terpusat, maka praktik perekrutannya dapat digunakan dalam komponen pendidikan pondok pesantren. Sumber SDM tersedia untuk kandidat internal (layanan pascasarjana) dan eksternal, dengan kualifikasi yang disesuaikan dengan kebutuhan institusi. Proses seleksi terlebih dahulu dilakukan secara internal oleh Yayasan Kemanusiaan Kafabih di Pondok Pesantren Tahsiinul Adab, kemudian oleh bagian personalia Yayasan.

Program berikut menawarkan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan sumber daya atau bentuk pelatihan dan pengembangan yang diperlukan setelah prosedur rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Guru mendapatkan pelatihan dan pengembangan internal, termasuk pengajaran tentang kurikulum dan teknik pembelajaran. Sementara itu, baik di dalam maupun di luar lembaga, kepala unit dan personel mendapatkan pelatihan internal mengenai tata kelola dan administrasi sekolah.

Tinjauan atau penilaian kinerja dilakukan setelah proses pelatihan dan pengembangan. Setiap awal semester, Pondok Pesantren Tahsiinul Adab Yayasan Insan Kafabih melakukan review atau penilaian objektif terhadap kinerja SDM dengan menggunakan statistik atau catatan. Kepala satuan pendidikan menerima evaluasi, dan bagian personalia Yayasan melakukan evaluasi kinerja.

Landasan pelaksanaan evaluasi atau penilaian kinerja adalah adanya pengawasan yang sering dan adil terhadap kinerja SDM. Bagian personalia Yayasan mempunyai pengawasan langsung terhadap seluruh instruktur dan staf, yang harus mematuhi kebijakan disiplin lembaga tanpa kecuali. Kepala sekolah sering melakukan pemantauan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab. Salah satu aspek utama dalam pengelolaan SDM adalah perencanaan yang sistematis dan terstruktur. Setiap tahun ajaran baru, evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilakukan berdasarkan jumlah siswa dan beban kerja yang dihadapi oleh masing-masing unit di pesantren. Analisis kebutuhan ini memastikan setiap posisi yang tersedia dapat diisi oleh individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Akan tetapi, tantangan yang sering muncul adalah keterbatasan tenaga pendidik dengan kualifikasi yang diinginkan. Seleksi tenaga pendidik tidak hanya berfokus pada kemampuan akademik, melainkan juga karakter moral dan akhlak calon tenaga pendidik. Hal ini penting mengingat pondok pesantren memiliki misi untuk membentuk pribadi yang berlandaskan nilai-nilai agama dan etika.

Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan SDM juga menjadi sorotan dalam pengelolaan tenaga pendidik di Yayasan Insan Kafabih. Meskipun pelatihan internal telah dilakukan secara rutin, namun pelatihan eksternal yang lebih spesifik masih belum optimal. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan akses terhadap sumber daya eksternal dan kurangnya kolaborasi dengan lembaga pendidikan atau pelatihan lain.

Padahal, pelatihan eksternal seperti seminar nasional, lokakarya, dan studi banding sangat diperlukan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik. Peningkatan profesionalisme tenaga pendidik ini menjadi salah satu faktor kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Tanpa adanya pengembangan yang berkelanjutan, metode pengajaran cenderung stagnan dan kurang menarik bagi siswa, seperti yang diungkapkan oleh beberapa santri dalam penelitian ini.

Evaluasi dan pengawasan kinerja SDM di pondok pesantren juga memegang peran penting dalam memastikan mutu pendidikan. Evaluasi dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester, dan akhir tahun. Namun, implementasi evaluasi sering kali menghadapi kendala, terutama keterbatasan waktu akibat padatnya agenda kegiatan.

Proses evaluasi yang belum menggunakan sistem teknologi modern juga menjadi salah satu hambatan. Dalam era digital saat ini, pemanfaatan sistem manajemen berbasis teknologi seperti software evaluasi kinerja dapat menjadi solusi efektif untuk mengintegrasikan proses evaluasi secara lebih efisien dan terstruktur. Dengan demikian, pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik dapat dilakukan secara objektif dan transparan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kompensasi bagi tenaga pendidik juga menjadi faktor krusial dalam manajemen SDM. Sistem honorarium yang digunakan di Yayasan Insan Kafabih dinilai cukup adil, namun masih terdapat keraguan apakah nominal tersebut telah sesuai dengan standar upah minimum regional (UMR). Kelayakan kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik berpengaruh besar terhadap motivasi kerja mereka. Kompensasi yang layak akan mendorong tenaga pendidik untuk bekerja dengan lebih baik dan berdedikasi penuh dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pemberian insentif atau penghargaan tambahan berdasarkan kinerja juga dapat menjadi langkah positif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik.

Tidak kalah pentingnya, pengelolaan metode pengajaran juga harus terus diperbarui agar lebih relevan dengan perkembangan zaman. Beberapa santri menyatakan bahwa metode pembelajaran di pondok pesantren masih bersifat tradisional. Untuk menjawab tantangan ini, inovasi dalam metode pengajaran perlu diterapkan, seperti penggunaan teknologi dalam proses belajar-mengajar, diskusi kelompok, dan metode pembelajaran berbasis proyek. Penerapan metode yang lebih menarik dan interaktif akan membantu meningkatkan pemahaman serta keterlibatan aktif siswa dalam proses pembelajaran.

2. Hambatan Manajemen SDM di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab

Tantangan dalam pengelolaan perencanaan SDM adalah tidak adanya koordinasi dengan keadaan dan lingkungan di masa pandemi, sehingga menyebabkan setiap pegawai memiliki kinerja dan semangat yang berbeda-beda.

Ketiadaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan lembaga merupakan tantangan dalam pengelolaan rekrutmen, seleksi, dan penempatan sumber daya manusia. Akibatnya, waktu untuk melakukan koordinasi dan sosialisasi tidak mencukupi. Pegawai yang mempunyai kemampuan dan integritas mungkin saja tidak memenuhi standar dan latar belakang pendidikan, khususnya dalam penempatan.

Keterbatasan waktu, kedekatan, dan konflik dengan agenda lain menjadi hambatan dalam pengembangan SDM dan pengelolaan pelatihan.

Kenyataan bahwa waktu seringkali berbenturan dengan agenda lain dan tidak cukupnya waktu untuk melakukan penilaian karena banyaknya agenda yang harus dilaksanakan menjadi tantangan dalam pengelolaan evaluasi kinerja SDM.

Karena tidak adanya tim pengawas yang rutin, tidak ada agenda atau tindak lanjut yang berkelanjutan, hal ini menjadi kendala dalam pengelolaan pengawasan kinerja SDM.

3. Solusi Manajemen SDM di Yayasan Insan Kafabih Pondok Pesantren Tahsiinul Adab

Mengkoordinasikan departemen terkait dan menyinkronkan jadwal adalah cara untuk mengantisipasi tantangan dalam menerapkan perencanaan SDM. Hal ini dilakukan setiap hari Sabtu pada review mingguan.

Koordinasi lintas departemen terkait, seperti bagian personalia Yayasan, kepala sekolah, dan pihak yang berwenang, merupakan salah satu cara untuk mengantisipasi tantangan dalam penerapan penempatan SDM. Hal ini dimaksudkan agar pekerja akan ditugaskan berdasarkan kualifikasi atau pengalamannya.

Koordinasi mandiri untuk menyelenggarakan pelatihan yang unik dan kreatif atau in-house training untuk mengatasi kebosanan merupakan cara untuk mengantisipasi hambatan dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

Membentuk tim evaluator adalah cara untuk meramalkan tantangan dalam melaksanakan tinjauan kinerja SDM. Untuk memastikan evaluasi tidak bertentangan dengan agenda lain, maka agenda pengawasan harus disusun dan dikoordinasikan sepanjang proses evaluasi.

Untuk mengantisipasi tantangan dalam menerapkan pemantauan kinerja SDM, departemen terkait harus berkoordinasi dan mengadakan pertemuan gabungan mingguan pada hari Sabtu. Hal ini akan membantu menerapkan pengendalian terstruktur dan memastikan bahwa jadwal pengawasan ditindaklanjuti dengan benar.

Dengan mengidentifikasi tantangan dalam manajemen SDM, solusi yang tepat dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Yayasan Insan Kafabih. Koordinasi lintas departemen dan penerapan teknologi manajemen menjadi langkah awal dalam mengatasi kendala perencanaan, pelatihan, dan evaluasi kinerja SDM. Selain itu, dukungan yang lebih besar terhadap kesejahteraan tenaga pendidik serta pengembangan metode pembelajaran yang inovatif akan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih dinamis dan berkualitas.

Melalui upaya ini, pondok pesantren dapat meningkatkan daya saing lulusannya dan mewujudkan tujuan pendidikan yang lebih baik. Dengan demikian, manajemen SDM yang efektif bukan hanya menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren, tetapi juga membentuk generasi yang memiliki kompetensi unggul serta moral yang baik di tengah tantangan globalisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan definisi di atas, sistem manajerial yang ada saat ini didukung oleh sejumlah individu yang ditunjuk sebagai tim manajemen dan tidak hanya terfokus pada kepala sekolah saja. Informasi tambahan dari temuan penelitian ini adalah: Setiap tugas atau beban yang harus diselesaikan oleh setiap komponen sekolah diperiksa untuk menjalankan sistem perencanaan SDM. Kandidat ditarik dan dipilih berdasarkan karakter moral, prestasi akademik dan ekstrakurikuler, dan faktor lainnya. Berhasil tidaknya pelatihan dari segi pelaksanaannya masih sering diukur dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan. Tiga tahap evaluasi bulanan, tengah semester, dan akhir tahun—digunakan untuk melakukan penilaian. Memang wajar jika menggunakan sistem honorarium untuk pembayaran gajinya, namun apakah sesuai untuk memenuhi persyaratan minimal (UMR) kelayakan? Menetapkan standar, mengawasi tindakan, memverifikasi dan membandingkan hasil dengan standar yang ditetapkan, dan memperbaiki kegiatan atau standar merupakan langkah-langkah yang membentuk sistem pemantauan.

E. Daftar Pustaka

- Albi Anggito. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif.
Anita, Andi Warisno. (2019). Pembangunan Sumber Daya Manusia Indonesia.
Fakhrudin. (2011). Kepemimpinan dalam Organisasi.
Ma'ruf. (2015). Manajemen dan Kolaborasi dalam Organisasi.
Munandar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan.
Murtafiah. (2021). Sumber Daya Manusia dan Pembangunan Nasional.
Nulhaqim et al. (2016). Komponen Pendidikan dan Peningkatan Mutu.

Ridho. (2017). Sumber Daya Manusia sebagai Input Pembangunan Nasional.
Warisno. (2019). Modal Dasar Pembangunan: Aspek Kualitatif dan Kuantitatif SDM.