



Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Pendidik

Nurhasni Maulidiya, Sita Ratnaningsih

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Jl. Ir H. Juanda No.95, Ciputat, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten 15412

Volume 8 Nomor 2

Oktober 2024: 269-283

DOI: 10.30997/jtm.v8i2.15903

Article History

Submission: 03-10-2024

Revised: 09-10-2024

Accepted: 25-10-2024

Published: 30-10-2024

Kata Kunci:

Kinerja Pendidik, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

Keywords:

Educator Performance, Development, Human Resources.

Korespondensi:

(Nurhasni Maulidiya)

(0895338226586)

(hasnimaulidiya@gmail.com)

Abstrak: Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan indikator penting dalam manajemen di dalam organisasi khususnya di lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami. Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dan pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumen. Dengan menggunakan triangulasi sumber serta memeriksa kebenaran data yang digunakan. Pengembangan SDM sangat dibutuhkan untuk peningkatan efektivitas kinerja pendidik agar tercapainya tujuan yang telah direncanakan oleh lembaga pendidikan di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami. Model pengembangan SDM yang diterapkan di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami adalah dengan penerapan model pelatihan yang meliputi pelatihan motivasi, pedagogik, administrasi digital dan pembelajaran digital. Kemudian model manajemen berbakat melalui program beasiswa pendidikan untuk pendidik, serta model pembelajaran berkelanjutan melalui program kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pengembangan tersebut memberikan dampak positif terhadap perkembangan SDM. Faktor pendukung terlaksananya pengembangan SDM adalah dengan tersedianya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, sedangkan faktor penghambat pada proses pengembangan SDM adalah waktu dan kegiatan pendidik yang cukup padat sehingga tenaga pendidik yang memiliki lebih dari satu peran, perlu membagi waktu dengan peran lainnya. Selain itu motivasi pendidik masih perlu ditingkatkan. Dengan begitu, evaluasi target dan berkala serta umpan balik selalu dilakukan sebagai salah satu upaya dalam proses peningkatan kinerja pendidik.

Improving Human Resources to Improve Educator Performance (Case Study at Modern Pesantren Ummul Quro Al Islami Bogor)



Abstract: Human resource development is an important indicator of management in organizations, especially in educational institutions. This study aims to describe and evaluate the development of human resources at Ummul Quro Al Islami Modern Islamic Boarding School. This research uses qualitative methodology and data collection through interviews, observations and documents. By using source triangulation and checking the correctness of the data used. HR development is needed to increase the effectiveness of educators' performance in order to achieve the goals planned by educational institutions in Modern Ummul Quro Al Islami Islamic Boarding School. The HR development model applied at Modern Ummul Quro Al Islami Islamic Boarding School is the application of a training model which includes motivational training, pedagogic, digital administration and digital learning. Then the talent management model through the educational scholarship program for educators, as well as the continuous learning model through the Subject Teacher Consultation (MGMP) group program. The development has a positive impact on the development of human resources. Supporting factors for the implementation of HR development are the availability of adequate facilities and infrastructure, while inhibiting factors in the HR development process are the time and activities of educators which are quite busy so that educators who have more than one role, need to share time with other roles.

PENDAHULUAN

Konsep Pengembangan SDM Esensi penciptaan manusia adalah sebagai *khalifah* di muka bumi ini yang memiliki kemampuan istimewa dan menempati kedudukan tertinggi di antara makhluk lainnya.

Menurut Gary Dessler, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang paling penting. SDM dianggap sebagai mitra strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu keputusan sumber daya manusia harus selaras dengan strategi maupun tujuan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Dengan memaksimalkan potensi sumber daya

manusia, organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif (Dessler, 2020).

Sumber daya manusia adalah seseorang yang memiliki kinerja yang baik dan aktif serta mampu mempengaruhi suatu lembaga atau organisasi (Vosloban, 2012). Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kerangka kerja yang dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan dan mendapatkan keterampilan, pengetahuan, dan keterampilan baru. Secara khusus, SDM menyediakan rangkaian kegiatan seperti pengembangan pelatihan, kompensasi, peningkatan karir, evaluasi kinerja dan

pengembangan lembaga bersama-sama untuk meningkatkan organisasi efektivitas baik di tingkat individu maupun organisasi (Rawashdeh et al., 2022).

Pengembangan menurut Megginson dan Mathews, merupakan proses jangka panjang yang berguna untuk meningkatkan potensi dan juga efektivitas. Menurut Mardiasmo, efektivitas merupakan suatu keadaan dimana tercapainya tujuan seperti yang diharapkan melalui penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Smith (1990), pengembangan SDM adalah proses untuk menentukan metode yang optimal untuk mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam organisasi, sedangkan menurut Swanson (1995) Pengembangan SDM adalah proses pengembangan keahlian seseorang melalui pengembangan organisasi dengan pelatihan personal yang bertujuan untuk peningkatan kinerja (Swanson & Holton, 2001).

Menurut Chris Rowley dan Keith Jackson (2012) pengembangan sumber daya manusia adalah sebuah proses

yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan prestasi kerja. Ini menyiratkan program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan organisasi kepada staf dan karyawannya untuk membantu mereka menjadi lebih kompeten dan berorientasi pada tujuan (Monika Dahiya & Warne, 2023).

Gary Dessler, dalam bukunya "*Human Resource Management*", menekankan pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aspek kunci dalam manajemen organisasi. Poin penting Dessler mengenai pengembangan bakat adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan. Dessler menekankan bahwa pelatihan merupakan investasi penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan maupun anggota organisasi.

Pengembangan yang dapat dilakukan berupa pelatihan teknis, kepemimpinan, dan pelatihan keterampilan bisa bentuk pelatihan dalam jaringan (online) maupun luar jaringan (offline) (Dessler, 2020).

Pengembangan SDM adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Melalui fasilitas tersebut karyawan mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan cara yang berbeda. Dengan begitu, investasi pada pendidikan maupun pelatihan dan keterampilan yang didapatkan akan meningkatkan kemajuan karir SDM tersebut. Namun saat ini SDM telah dipandang sebagai manusia kapitalis yang mengarah dan memajukan nilai pada sebuah lembaga maupun perusahaan. Dalam sebuah penelitian oleh Hatch dan Dyer (2004), ditunjukkan bahwa manajemen yang efektif untuk sumber daya manusia dapat dilakukan dengan seleksi dan pengembangan yang dapat

meningkatkan kinerja perusahaan secara efektif.

Pengembangan SDM berdasarkan teori Maslow, diambil dari tingkatan hierarki kebutuhan Maslow dari yang terendah hingga tertinggi meliputi: Kebutuhan Fisiologis atau Kebutuhan Dasar, ini termasuk kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar, haus, seks, tempat tinggal, dan kebutuhan jasmani lainnya. Kebutuhan fisiologis adalah yang paling dasar dan pemenuhannya sangat penting untuk kelangsungan hidup. Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan keamanan meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk bebas dari ancaman, bahaya, atau kekurangan, dan melibatkan pemeliharaan diri. Kebutuhan Rasa Memiliki dan Cinta kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mendapatkan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan-kemampuan individu untuk hidup selaras dengan orang lain. Kebutuhan Penghargaan ini mencakup kebutuhan akan harga diri, prestasi,

kompetensi, otonomi, kepercayaan diri, status, pengakuan, perhatian, martabat dan penghargaan, ketika kebutuhan-kebutuhan ini terpuaskan, maka akan timbul rasa cukup, tetapi ketika tidak terpuaskan, maka akan timbul perasaan tidak terpuaskan dan menimbulkan perasaan tidak berdaya serta rendah diri. Kebutuhan Aktualisasi Diri ini berarti menjadi lebih dari apa yang dimiliki seseorang untuk menjadi segala sesuatu yang mampu dilakukannya. Maslow memandang motivasi seseorang dalam hal urutan kebutuhan yang telah ditentukan sebelumnya, masing-masing dengan peringkatnya sendiri (Maslow, 2012).



Gambar 1 Hierarchy Kebutuhan Manusia dari Abraham Maslow.

Sumber: *Motivation and Personality Book* (1954)

Berdasarkan kesimpulan pada teori yang telah dipaparkan bahwasanya organisasi yang dapat memperhatikan pengembangan sumber daya manusia

akan jauh lebih baik dan berkembang. Sehingga seluruh rencana dapat dijalankan dengan baik sesuai dengan harapan.

Gary Dessler mengemukakan tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup beberapa aspek penting untuk meningkatkan kemampuan individu dan organisasi. Beberapa tujuan utama pengembangan SDM diantaranya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, yaitu dengan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Untuk meningkatkan kinerja, yaitu meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat. Untuk mempersiapkan pemimpin masa depan, yaitu dengan mengidentifikasi dan mengembangkan calon pemimpin di dalam organisasi untuk memastikan kesinambungan kepemimpinan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas

karyawan. Untuk menyelaraskan SDM dengan strategi organisasi, yaitu memastikan bahwa pengembangan karyawan sejalan dengan tujuan strategis organisasi, sehingga mendukung visi dan misi perusahaan. Serta untuk mendorong inovasi dan adaptasi, yaitu dengan membangun budaya pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan inovasi dalam industri (Dessler, 2020).

Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah diantaranya untuk meningkatkan kinerja pegawai baru, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, membantu memecahkan persoalan operasional, mengurangi waktu belajar karyawan agar lebih kompeten dalam pekerjaan, mempersiapkan karyawan baru untuk promosi, dan mengatasi kebutuhan pertumbuhan pribadi efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Sulistiyani & Rosidah, 2003)

Dessler mengemukakan beberapa model pengembangan sumber daya

manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan dan organisasi, yaitu model pelatihan berbasis kinerja yang meliputi proses perencanaan pelatihan yang diawali dengan analisis kebutuhan hingga evaluasi pelatihan, lalu model pembelajaran berkelanjutan yang meliputi proses peningkatan pengembangan karyawan melalui pendampingan yang diberikan, selanjutnya adalah model keterlibatan karyawan dengan menciptakan budaya organisasi yang positif sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan, model manajemen berbakat yaitu model yang berfokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi organisasi, selanjutnya adalah model evaluasi pelatihan melalui model ini, maka tinjauan kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan program pelatihan yang lebih efektif (Dessler, n.d.).

Untuk dapat menerapkan efektivitas tingkatan pengembangan SDM maka diperlukan metode yang tepat, diantaranya metode yang dapat diterapkan adalah dengan melakukan

metode pelatihan, metode pembinaan dan pendampingan, metode rotasi pekerjaan, metode pembelajaran dalam luring (*e-learning*) dan metode pengembangan profesional berkelanjutan (Dessler, n.d.).

Sedangkan, Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencakup berbagai aspek, termasuk hasil kerja seperti apa yang dicapai oleh individu atau tim dalam periode waktu tertentu, jumlah tugas yang diselesaikan atau target yang tercapai. Kemudian efektivitas, sejauh mana tujuan atau sasaran organisasi dapat dicapai dengan baik. Selanjutnya adalah efisiensi penggunaan sumber daya (waktu, tenaga, biaya) secara optimal dalam mencapai hasil yang diinginkan. (James Gibson, John Ivancevich, 2011).

Ruky mengemukakan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya yang sesuai

dengan norma dan etika yang telah diterapkan.

Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Ruky (2001) mengungkapkan bahwa: "Penilaian kinerja adalah *"a way of measuring the contribution of individuals to their organization"*. (Cara mengukur kontribusi individu kepada organisasi tempat bekerja mereka) (S. Ruky, 2001).

Gibson, Ivancevich, Donnelly (2011): "Mengelompokkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individual yang dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis. Lalu variabel psikologi terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Serta variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan, (James Gibson, John Ivancevich, 2011).

Menurut Spencer yang dikutip oleh idawati (2004:5), ada lima jenis kompetensi dalam kinerja, yaitu: Pertama, *Knowledge*. Ilmu yang dimiliki Individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; Kedua, *Skill*. Kemampuan untuk unjuk kinerja fisik ataupun

mental; Ketiga, *Self Concept*. Sikap Individu, nilai-nilai yang dianut citra diri, Keempat *Tratis*. Karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu; Kelima, *Motives*. Pemikiran atau niat dasar konstan dan mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu. *Skill* dan *knowledge* seringkali disebut sebagai *hard competence*, sedangkan kompetensi *selfconcept*, *traits* dan *motives* disebut *soft competence* (Agustina, 2020).

Terdapat kesamaan pendapat antara teori Gibson dan Spencer tentang faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh individu, yaitu: kompetensi pengetahuan/kemampuan, kompetensi keterampilan atau keahlian dan kompetensi motivasi.

Menurut Musbikin (2013) pada jurnal yang ditulis oleh Muspawi yang berjudul "Strategi Peningkatan Kinerja Guru" adapun upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya melakukan pembinaan untuk peningkatan kinerja guru, pengawasan

terhadap kinerja guru, pemberian motivasi untuk mendukung kinerja guru serta mengevaluasi kinerja guru (Muspawi, 2021).

METODE

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami Bogor berlokasi di Jl. Moh Noh Noer RT 004/004 Kp. Banyusuci desa Leuwimekar kec. Leuwliang kab. Bogor Jawa Barat 16640. Penelitian ini dilaksanakan sejak 30 Mei sampai 1 Juli 2024. Sumber data atau informasi yang berhasil dikumpulkan peneliti merupakan informasi yang didapatkan dari pimpinan pondok pesantren biro pendidikan pesantren, kepala madrasah tsanawiyah dan Aliyah beserta wakil kepala bidang kurikulum, dan pendidik di pesantren.

Metodologi kualitatif yang digunakan pada penelitian ini adalah peneliti dapat memperoleh data dengan mengumpulkan data-data informasi yang ditemukan di lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pimpinan, pendidik dan santri di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami Bogor. Data yang dihasilkan adalah data deskriptif

berupa kata-kata tertulis maupun lisan serta orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar belakang alamiah dan individu tersebut secara menyeluruh (Moleong, 2006).

Studi ini bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis bagaimana model pengembangan SDM, faktor yang mempengaruhi serta upaya yang dilakukan dalam penyelesaian hambatan yang ada di dalam pengembangan SDM di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami Bogor.

Teknik keabsahan data yang penulis gunakan adalah triangulasi data ; Dewi et al., 2024). Triangulasi data , yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data ini untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data tersebut. Dalam hal ini peneliti telah mengecek data-data hasil wawancara tersebut dengan sumber literatur yang ada. Untuk menjamin validasi data temuan, peneliti melakukan beberapa upaya yang dibarengi dengan menanyakan langsung kepada subjek.

HASIL & PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam lembaga pendidikan memiliki fungsi yang penting yaitu untuk peningkatan kinerja pendidik khususnya dalam ruang lingkup pesantren. Tujuan dari pengembangan SDM adalah untuk memperbaiki kinerja dan produktivitas kerja pendidik baik masa kini maupun untuk di masa mendatang.

Sebagaimana yang ditekankan oleh Dessler, bahwasanya pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pelatihan yang merupakan investasi penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan maupun anggota organisasi. Pengembangan yang dapat dilakukan berupa pelatihan teknis, kepemimpinan, dan pelatihan keterampilan bisa bentuk pelatihan dalam luring (online) maupun luar luring (offline) (Dessler, 2020).

Dikuatkan oleh pendapat Gibson dan Smith yang dikutip oleh Agustina (2020) terkait kinerja pendidik, bahwasanya terdapat lima jenis kompetensi yaitu *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), *self concept* (sikap individu), *tratis* (karakter

fisik dan respon), *motives* (pemikiran). (Agustina, 2020)

Berdasarkan temuan penelitian berdasarkan hasil wawancara, observasi dan penelusuran dokumen, Untuk keefektifan pengelolaan SDM, Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami membentuk Direktorat Pesantren yang terbagi atas 4 direktorat yaitu Direktorat Pendidikan, Direktorat Pengasuhan, Direktorat Keuangan dan Direktorat Kewirausahaan. Dalam pengembangan SDM tenaga pendidik, berada dinaungan direktorat pendidikan. Adapun direktorat pendidikan menaungi biro pendidikan, Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah.

Biro pendidikan pesantren merupakan penanggung jawab dan pemegang kendali atas SDM pendidik di pesantren. Sehingga biro pendidikan lah yang bertanggung jawab atas SDM pendidik di pesantren yang diawali dari proses rekrutmen sampai pelamar menjadi pendidik di pesantren.

Perekrutan pendidik dilakukan melalui dua acara yaitu tahap rekrutmen dan program pengabdian

pesantren bagi alumni yang baru lulus jenjang Madrasah Aliyah.

Berdasarkan hasil penelitian, model pengembangan SDM yang dilakukan adalah dengan menggunakan model pelatihan, model manajemen bakat melalui program beasiswa pendidikan untuk pendidik, dan model pembelajaran berkelanjutan melalui kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

A. Pelatihan

Sesuai dengan teori Maslow, bahwa pelatihan yang diberikan perlu diawali dengan menganalisis kebutuhan karyawan. Adapun pelatihan yang diberikan kepada SDM Pendidik di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami diberikan sesuai dengan kebutuhan dan target yang sudah dirancang dalam proses mencapai tujuan pendidikan di pesantren. Pelatihan maupun workshop diwajibkan kepada seluruh SDM pendidik. Pada setiap awal semester, pesantren menyelenggarakan pelatihan wajib untuk menunjang perkembangan kompetensi dan keterampilan pendidik terutama

dalam bidang teknologi. Mengingat tantangan dan kebutuhan zaman terhadap kebutuhan penguasaan teknologi (Fauziah et al., 2023).

Adapun pelatihan yang rutin diadakan setiap semester yaitu pelatihan motivasi pendidik, pelatihan administrasi digital, pelatihan standarisasi pengajaran Al Quran metode tilawati, pelatihan pembelajaran digital, pelatihan pedagogik, dan pelatihan metode pengajaran Bahasa Arab dan Inggris.

B. Beasiswa Pendidikan

Untuk dapat mewujudkan kualitas pendidik yang lebih baik. Lembaga perlu menunjang karyawan yang memiliki bakat sehingga mampu memberikan keuntungan bagi sebuah organisasi agar tujuan organisasi dapat lebih mudah tercapai sesuai yang sudah direncanakan. Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami menyelenggarakan program beasiswa untuk pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan (magister maupun doktor) di dalam maupun di luar negeri. Namun bagi

guru yang akan diberikan beasiswa lanjut pendidikan, perlu menyepakati ketentuan yang berlaku. Yaitu dengan mengabdikan diri untuk memberikan kinerja yang maksimal kepada pesantren.

Beasiswa pendidikan yang sudah terlaksana adalah beasiswa yang sudah diberikan kepada guru yang memiliki keterampilan yang dalam bidang Bahasa. Beasiswa tersebut telah diberikan kepada pendidik yang akan melanjutkan pendidikannya di luar negeri yaitu di Malaysia.

C. Kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Dalam model pembelajaran berkelanjutan, suatu organisasi perlu mengembangkan kompetensi karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pendidik di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami. Direktorat pendidikan menyediakan kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang bertujuan untuk membantu, merencanakan serta mengevaluasi proses pembelajaran

guru saat di kelas dengan dibina oleh guru pamong agar lebih terarah dan tertib. MGMP diberlakukan bagi guru yang mengajar mata pelajaran umum atau eksak. Tidak hanya MGMP, namun di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami juga mengadakan kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran Pesantren (MGMPP), MGMPP diberlakukan bagi guru yang mengampu mata pelajaran pesantren yang jumlahnya kurang lebih 24 mata pelajaran. Selain itu juga disediakan Musyawarah Guru Kitab (MGK) dan Musyawarah Guru Al Qur'an (MGQ), MGK disediakan bagi guru yang mengampu pelajaran Kitab kuning, dan MGK disediakan untuk guru yang bertanggung jawab untuk pembelajaran Al Qur'an sebagai khas pesantren pada umumnya yang mempelajari kitab kuning dan Al Qur'an. Untuk guru pamong yang membimbing guru pengajar kitab kuning dan Al Quran, diambil dari pendidik yang berpengalaman

seperti guru alumnus timur tengah maupun pondok pesantren salafi.

Dengan adanya program pengembangan yang sudah terlaksana dan yang masih dijalankan sampai saat ini. Para kepala direktorat khususnya biro pendidikan dan pimpinan pesantren tetap konsisten melakukan monitoring atau pengawasan serta evaluasi untuk mengetahui dan menganalisa keefektifan program yang sedang dijalankan. Evaluasi target dan berkala serta umpan balik pun selalu dilakukan.

Dari beberapa model pengembangan yang dilakukan untuk peningkatan kinerja SDM. terdapat beberapa faktor yang mendukung serta menghambat proses berjalannya program yang sudah dirancang.

Seperti yang dikemukakan oleh Gibson, bahwa adanya faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor individual, faktor psikologi, dan faktor organisasi (James Gibson, John Ivancevich, 2011).

Adapun faktor pendukung pada program yang sudah dilaksanakan dan yang akan dijalankan adalah

fasilitas pembelajaran seperti sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat membantu berjalannya program yang sudah direncanakan, selain itu pesantren pun memberikan berbagai macam apresiasi bagi pendidik yang sudah lama mengabdikan dirinya dipesantren lebih dari 10 tahun dengan diberangkatkan umroh. Begitupun bagi pendidik yang dapat memaksimalkan kinerjanya akan mendapatkan apresiasi berupa moril dan materil yang bertujuan untuk menjaga konsistensi pendidik agar dapat menjaga loyalitas kinerjanya serta dapat menjadi motivasi bagi pendidik lainnya. Sedangkan faktor penghambat pada penyelenggaraan program pengembangan SDM adalah padatnya waktu kegiatan yang sudah disusun, sehingga pendidik yang memerankan peran atau jabatannya lebih dari satu peran, cukup sulit untuk memilih dan fokus pada proses pengembangan SDM yang telah disediakan terutama pada saat berjalan program profesional berkelanjutan melalui program musyawarah guru.

Setelah diamati terkait faktor pendukung dan penghambat pada proses berjalannya pengembangan SDM, maka para pemangku kebijakan atau direktorat pun selalu melakukan evaluasi. Dengan meninjau evaluasi pada program maupun kegiatan yang akan maupun sudah dilaksanakan, para pemangku kebijakan pesantren pun melakukan berbagai upaya untuk dapat menemukan solusi dan alternatif yang tepat. Agar hal-hal yang menjadi faktor penghambat berjalannya pengembangan SDM di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami Bogor semakin berkurang dan teratasi dengan baik.

SIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau lembaga pendidikan dalam meningkatkan kreatifitas, kompetensi, profesionalitas dan produktivitas SDM. Seseorang dapat melakukan pengembangan terhadap kemampuan atau keahlian yang dimiliki tanpa melibatkan orang lain diantaranya dengan cara membaca atau mempelajari literatur yang sesuai dengan dengan

bidang yang ditekuni. Disamping itu, seorang individu juga dapat melakukan pengembangan terhadap kemampuan yang dimiliki dengan melibatkan orang lain contohnya dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai dengan bidangnya.

Model pengembangan SDM diturunkan oleh Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami kepada tiga aspek yaitu model pelatihan, model manajemen bakat dan model pembelajaran berkelanjutan. Sedangkan penilaian kinerja pendidik dinilai berdasarkan kompetensi pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan motivasi. Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM pendidik di Pondok Pesantren Modern Ummul Quro Al Islami, pimpinan maupun direktorat pesantren selalu melakukan evaluasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang berperan secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini. Serta terima kasih kami ucapkan kepada pengelola jurnal Tadbir Muwahhid.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina. (2020). 1 . *Agustina Hanafi (Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya)* 2 . *Indrawati Yuliani (Guru Methodist I Palembang)* Abstrak Kata kunci : *Pengetahuan / Kemampuan , Keterampilan , Motivasi , Kinerja.* 1-19.
- Dessler, G. (n.d.). *RESOURCE MANAGEMENT THIRTEENTH EDITION.*
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Fifteenth edition. Pearson Education, 333.*
- Dewi, N. A., Indra, S., & Maryani, N. (2024). Implementasi Sekolah Ramah Anak Dalam Mengembangkan Karakter Disiplin Siswa Di Sman 5 Bogor *Implementation Of Child-Friendly Schools In Developing Student Discipline Character At Sman 5 Bogor. Jurnal Sosial Humaniora, 2(4), 273-282.* <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/al-kaff.v2i4.13719>
- Fauziah, N., Napisah, S. A., Salvia, M., Zahid, A., Kholik, A., & Indra, S. (2023). Monitoring Dan Evaluasi Program Mbkm Kampus Mengajar Di Universitas Djuanda Bogor *Monitoring And Evaluation Of The Teaching Campus Mbkm Program At Djuanda University Bogor. Jurnal Sosial Humaniora, 1(2), 102-110.*
- James Gibson, John Ivancevich, R. K. (2011). *Organizations: Structure, Behaviour, And Organization (11th ed.). McGraw-Hill.*

- Maslow, A. A. (2012). Motivation and Personality. *Naming the Mind: How Psychology Found Its Language*, 110-133.
<https://doi.org/10.4135/9781446221815.n7>
- Monika Dahiya, D. P., & Warne, S. A. (2023). Theory And Concept of Human Resources Development. In *Strategic Human Resource Management in The Hospitality and Industry: A Digitalized Economic Paradigm* (p. 23).
<https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7494-5.ch012>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, 31(4), 469-484.
<https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343>
- S. Ruky, A. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Swanson, & Holton. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. Berret-Koehler Publishers.
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660-665.
[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)