

Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Milenial

Annisa Nurahmayanti¹, Indra Miftahudin², and Mahbubillah³

^{1,2,3}Departement of Islamic Education Management, STITNU Al-Farabi Pangandaran, Indonesia

*Corresponding author: annisanurahmayanti@stitnufarabi.ac.id

Received: 11 January 2025

Revised: 15 January 2025

Accepted: 13 January 2025

Available online: 31 December 2025

How to cite this article: Nurahmayanti, A., Miftahudin, I., & Mahbubillah. (2025). Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Milenial. *Literasi: Journal of Innovation Literacy Studies*, 2 (2), 251–260.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Ihya Ulumudin sebagai salah satu lembaga berbasis agama dalam menghadapi tantangan pendidikan di era milenial. Penelitian berusaha untuk mengeksplor lebih mendalam tentang proses pengembangan SDM yang meliputi pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam fenomena strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Pondok Pesantren Ihya 'Ulumiddin. Hasil penelitian menyatakan bahwa Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin. Proses pengembangan SDM ini meliputi pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja. Urgensi penelitian ini terletak pada solusi strategis dalam pengelolaan SDM di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin, sehingga institusi ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang sejalan dengan kebutuhan era milenial tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitasnya. Dengan memfokuskan pada aspek pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan mampu memberikan dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di pesantren.

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren.

Abstract

This research aims to analyze the HR Development Management Strategy at the Ihya Ulumudin Islamic Boarding School as one of the religion-based institutions in facing educational challenges in the millennial era. The research seeks to explore more deeply the HR development process which includes training, career development, empowerment, and performance evaluation. The research method used in this research is qualitative research with a case study approach. This approach was chosen to explore in depth the phenomenon of human resource development (HR) management strategies implemented at the Ihya 'Ulumiddin Islamic Boarding School. The research results state that human resource development management is one of the strategic functions of an organization that aims to ensure that human resource management is carried out effectively to support the achievement of the objectives of the Ihya Ulumiddin Islamic Boarding School. This HR development process includes training, career development, empowerment and performance evaluation. The urgency of this research lies in strategic solutions for managing human resources at the Ihya Ulumiddin Islamic Boarding School so that this institution can improve the quality of education in line with the needs of the millennial era without forgetting the Islamic values that are its identity. By focusing on aspects of training, career development, empowerment and performance evaluation, this research is expected to produce recommendations that are applicable and able to have a significant positive impact on improving the quality of education in Islamic boarding schools.

Keywords: Development Management, Human Resources, Islamic Boarding School.

1. Introduction

Pesantren dipandang sebagai lembaga pendidikan Islam yang berperan dalam mencetak generasi yang unggul secara spiritual dan intelektual. Di era milenial yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi, perubahan sosial, dan globalisasi, pesantren dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menjaga relevansi dan kualitas pendidikannya. Keintelektualana, inovasi, berakhlakul karimah, dan mempunya kemampuan untuk beradaptasi serta pola fikir yang dinamis menjadi standar bagi SDM di pesantren di era modern ini (Abdillah & Nugraha, 2019). Hal tersebut menjadi hal yang penting untuk memastikan bahwa pesantren mampu menjaga nilai-nilai tradisional tetapi tetap sejalan dengan tantangan pendidikan di zaman yang terus berubah seiring dengan berjalannya waktu. Akan tetapi, Kesenjangan kemampuan tenaga pendidik dan pengelola pesantren dalam mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran menjadi salah satu permasalahan utama saat ini (Alhaddad, 2019). Selain itu, kurikulum yang kurang fleksibel untuk mengakomodasi kebutuhan generasi milenial, seperti penguasaan teknologi, literasi digital, dan keterampilan abad ke-21, menjadi hambatan dalam mencetak lulusan yang kompetitif. Keterbatasan dalam pengembangan potensi sumber daya manusia (SDM), baik dari segi pelatihan maupun pengelolaan karier, juga turut berdampak pada rendahnya inovasi dan produktivitas dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan (Jannah, 2022).

Manajemen pengembangan SDM menjadi salah satu pendekatan strategis yang dapat diterapkan untuk menjawab tantangan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2011), proses pengembangan SDM dilakukan melalui serangkaian aktivitas seperti pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas individu dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2011). Di pesantren, Manajemen pengembangan SDM bisa

dilaksanakan melalui berbagai program yang berfokus pada peningkatan dan penguatan kapasitas tenaga pendidik di pesantren, sehingga mereka bisa mengimplementasikan teknologi modern, mengelola pembelajaran inovatif, serta bisa membangun lingkungan pesantren yang sejalan dengan tuntutan zaman.

Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin menjadi salah satu lembaga pendidikan Islam yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui penerapan strategi manajemen pengembangan SDM. Pesantren ini telah melaksanakan berbagai langkah konkret, seperti pelatihan intensif bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan literasi digital, pengembangan kurikulum berbasis teknologi, dan pemberdayaan staf melalui program pengembangan karier serta evaluasi kinerja yang terstruktur. Strategi ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, tetapi juga memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan dengan mendukung daya saing lulusan di era global. Sebagai bagian dari strategi pengembangan SDM, pesantren juga menerapkan program mentoring dan coaching untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (Basrowi et al., 2024). Langkah ini membantu tenaga pendidik dan pengelola pesantren dalam merancang program pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan generasi milenial.

Beberapa peneliti terdahulu memberikan wawasan terkait pengembangan sumber daya di lembaga pendidikan terkait pentingnya pengembangan SDM yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Muhyidin dan Sopia (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Literasi: Studi di Pesantren Baitul Kilmah Bantul" menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam memajukan suatu organisasi. Pengembangan SDM berperan untuk menciptakan individu yang baik dan berkualitas (Abdillah & Nugraha, 2019). Di sisi lain, Abdul Mu'is (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember" menyebutkan Proses pengembangan SDM dilakukan dimulai dari proses rekrutmen SDM, program pelatihan dan pendidikan, pembentukan budaya pesantren, serta evaluasi pengembangan SDM (Mu'is, 2021).

Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Strategi Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren Ihya Ulumudin sebagai salah satu lembaga berbasis agama dalam menghadapi tantangan pendidikan di era milenial. Penelitian berusaha untuk mengeksplor lebih mendalam tentang proses pengembangan SDM yang meliputi pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja. Urgensi penelitian ini terletak pada solusi strategis dalam pengelolaan SDM di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin, sehingga institusi ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang sejalan dengan kebutuhan era milenial tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitasnya. Dengan memfokuskan pada aspek pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan mampu memberikan dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di pesantren. Selain itu, penelitian ini juga menjadi kontribusi bagi pengembangan literatur di bidang manajemen pendidikan berbasis pesantren yang relevan dengan tantangan zaman.

2. Methods

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Bogdan dan Biklet (1982) mendefinisikan metode

penelitian kualitatif adalah tahapan riset yang didapatkan dalam bentuk deskriptif berupa kata-kata maupun kalimat yang disampaikan dalam bentuk lisan ataupun tulisan dari apa yang diteliti dan perilaku yang bisa diamati dengan mengarahkan latar dan individu secara holistik (Sulistyawati, 2023). Pendekatan ini dipilih untuk menggali secara mendalam fenomena strategi manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di Pondok Pesantren Ihya 'Ulumiddin. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan pimpinan Pondok Pesantren Ihya 'Ulumiddin, yang berlokasi di Dusun Pamarican RT.05/RW.02, Desa Pamarican, Kecamatan Pamarican, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, pada tanggal 30 Oktober 2024. Subjek wawancara meliputi pimpinan pesantren dan beberapa tenaga pendidik yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan SDM di pesantren tersebut. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung lingkungan pesantren, aktivitas pembelajaran, serta implementasi strategi pengembangan SDM. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa arsip, laporan, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman (1994), yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiono, 2014). Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi penting yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga data menjadi lebih terorganisasi. Selanjutnya, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, dan diagram untuk mempermudah interpretasi. Proses ini bertujuan untuk memberikan gambaran komprehensif terkait implementasi strategi manajemen pengembangan SDM di Pondok Pesantren Ihya 'Ulumiddin. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi, di mana peneliti merumuskan temuan berdasarkan pola-pola yang muncul dari hasil analisis data. Hasil analisis data tersebut akan disajikan secara sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman mendalam mengenai efektivitas strategi manajemen pengembangan SDM yang diterapkan di Pondok Pesantren Ihya 'Ulumiddin dalam meningkatkan kualitas pendidikan di era milenial.

3. Results and Discussion

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (human resource management) merupakan salah satu fungsi strategis dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mondy dan Noe, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sukamdani, 2023). Hal ini mencakup berbagai aktivitas mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, hingga evaluasi kinerja, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan produktivitas individu di dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, pendekatan ini melibatkan upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan organisasi (Safitri et al., 2024).

Mathis dan Jackson (2011) menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup serangkaian aktivitas seperti pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja (Mathis & Jackson, 2011). Aktivitas-aktivitas ini tidak

hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, sehingga memberikan dampak positif bagi produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan menjadi elemen yang sangat penting. Pelatihan dirancang untuk memenuhi kebutuhan spesifik organisasi sekaligus mengembangkan potensi dan kemampuan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², 2022). Selain itu, pengembangan karier yang terstruktur membantu individu mencapai tujuan profesional mereka, sekaligus memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan adaptif. Pemberdayaan juga menjadi strategi penting dalam manajemen pengembangan SDM, karena memberikan kesempatan kepada individu untuk berkontribusi secara aktif dalam pengambilan keputusan dan inovasi.

Evaluasi kinerja, di sisi lain, bertindak sebagai alat untuk memantau dan meningkatkan pencapaian individu, sekaligus memberikan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen pengembangan sumber daya manusia menjadi landasan penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk dalam konteks lembaga pendidikan seperti pesantren. Penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang strategis dan terintegrasi dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan dan menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, inovatif, dan mampu bersaing dalam era modern (Arianto, 2023).

Implementasi Manajemen Pengembangan SDM di Pesantren

Penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin merupakan langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus memperkuat daya saing institusi di era milenial. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kompetensi santri, pesantren ini menyadari bahwa kualitas SDM, baik tenaga pendidik maupun staf pengelola, menjadi kunci utama untuk mencapai visi dan misinya. Dengan mengintegrasikan pendekatan modern dalam pengelolaan SDM, Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin telah mulai menerapkan berbagai program yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan motivasi individu di dalam organisasi.

Langkah-langkah penerapan manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin dilakukan melalui empat proses utama sebagaimana dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2011), yaitu pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja (Mathis & Jackson, 2011).

Pelatihan

Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin telah mengimplementasikan pelatihan berbasis teknologi sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola pesantren, khususnya dalam hal literasi digital. Pelatihan dilaksanakan secara periodik dengan tujuan agar tenaga pendidik tidak hanya memiliki kemampuan dasar dalam penggunaan teknologi, tetapi juga dapat mengintegrasikan teknologi tersebut dalam proses pembelajaran dan manajemen pendidikan sehari-hari (Ali, 2022). Dalam konteks ini, pelatihan bertujuan untuk memperkenalkan dan mengajarkan berbagai aplikasi digital yang mendukung pembelajaran, seperti platform e-learning, aplikasi manajemen kelas, serta sumber daya digital lainnya yang relevan dengan kebutuhan pendidikan modern. Menurut Blanchard dan Thacker (2013), pelatihan yang efektif harus dapat meningkatkan keterampilan dan

pengetahuan peserta pelatihan, serta memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi (Oktaviyani & Amborowati, 2024).

Penerapan pelatihan berbasis teknologi di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin bertujuan untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik dalam menggunakan teknologi sebagai alat bantu pengajaran. Dengan demikian, pelatihan ini diharapkan dapat membantu pendidik dalam beradaptasi dengan metode pengajaran yang lebih modern dan relevan dengan perkembangan zaman, seperti pembelajaran daring, multimedia, dan penggunaan alat digital untuk mengelola dan menilai hasil belajar. Lebih lanjut, pelatihan berbasis teknologi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Dengan penguasaan teknologi yang lebih baik, tenaga pendidik akan mampu merancang dan menyampaikan materi pelajaran dengan lebih menarik dan interaktif, serta lebih mudah mengakses berbagai sumber daya yang dapat memperkaya materi ajar (Purba & Saragih, 2023). Selain itu, pelatihan ini juga memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan metode pengajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa di era digital. Oleh karena itu, pelatihan berbasis teknologi ini menjadi langkah penting dalam upaya Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa tenaga pendidiknya siap menghadapi tantangan pendidikan di era milenial.

Pengembangan Karir

Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin memberikan perhatian yang signifikan terhadap pengembangan karier tenaga pendidik dan stafnya sebagai bagian integral dari manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM). Pengembangan karier ini tidak hanya terbatas pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga mencakup pengembangan kepemimpinan dan keterampilan profesional lainnya (Fitri et al., 2024). Program pengembangan karier yang diterapkan di pesantren ini melibatkan berbagai pelatihan terstruktur, kesempatan untuk mengikuti seminar, dan workshop yang relevan dengan bidang pendidikan serta manajemen SDM. Hal ini bertujuan untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan di era milenial.

Menurut Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2010), pengembangan karier merupakan proses yang berkelanjutan, di mana individu secara aktif mengelola jalur karier mereka melalui perencanaan dan pengembangan kompetensi untuk mencapai tujuan profesional jangka panjang (Hermawan, 2021). Dalam konteks Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin, pengembangan karier melibatkan pendekatan berbasis kompetensi, yang memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk memanfaatkan potensi mereka, baik di bidang akademik, organisasi, maupun kepemimpinan. Pesantren mendorong staf untuk mengambil tanggung jawab lebih besar dalam berbagai program, seperti menjadi pembimbing bagi santri, pengelola kurikulum, dan fasilitator program pendidikan. Selain itu, pesantren juga memfasilitasi berbagai kesempatan bagi tenaga pendidik untuk berpartisipasi dalam seminar dan workshop yang diadakan oleh berbagai lembaga pendidikan maupun institusi pengembangan SDM.

Hal ini tidak hanya meningkatkan wawasan mereka dalam hal pengajaran dan teknologi pendidikan, tetapi juga memberi kesempatan untuk memperluas jaringan profesional dan memperoleh berbagai pengalaman yang dapat menunjang pengembangan karier mereka di masa depan. Dengan cara ini, Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis para tenaga

pendidiknya, tetapi juga memberikan ruang bagi mereka untuk berkembang menjadi pemimpin yang lebih inovatif dan kompeten dalam mengelola pendidikan di pesantren. Melalui penerapan program pengembangan karier yang sistematis dan berkelanjutan ini, pesantren berharap dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional para tenaga pendidiknya, sekaligus memastikan bahwa mereka siap menghadapi tuntutan perubahan dalam dunia pendidikan yang semakin dinamis.

Pemberdayaan

Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin telah menerapkan pendekatan pemberdayaan yang efektif dengan mendorong kolaborasi antara tenaga pendidik dan pengelola pesantren dalam merancang kurikulum dan program pembelajaran. Pemberdayaan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan ruang bagi tenaga pendidik untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan terkait proses pembelajaran. Selain itu, pesantren juga memberi kesempatan kepada tenaga pendidik untuk berinovasi dalam metode pengajaran, terutama dengan mengintegrasikan teknologi dan pendekatan pedagogis yang relevan dengan kebutuhan generasi milenial. Hal ini sejalan dengan konsep pemberdayaan menurut Robinson (1994), yang menyatakan bahwa pemberdayaan individu dalam suatu organisasi ialah suatu proses pribadi dan sosial; proses pembebasan kemampuan pribadi, kompetensi, kreatifitas, dan kebebasan dalam bertindak (Resdiana & Puspaningrum, 2020). Hal ini mencakup peningkatan kapasitas untuk mengambil keputusan, berinovasi, dan berpartisipasi dalam perencanaan serta pelaksanaan kegiatan yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Proses pemberdayaan di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin dilaksanakan melalui mentoring dan coaching, yang memungkinkan tenaga pendidik untuk berbagi pengalaman dan belajar secara langsung dari para pemimpin pesantren. Mentoring dalam konteks ini berfungsi sebagai sarana pengembangan karier dan pembinaan kepemimpinan, di mana tenaga pendidik yang lebih berpengalaman membimbing rekan-rekan mereka yang lebih muda dalam menghadapi tantangan pendidikan di era milenial. Sedangkan coaching memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk mendapatkan umpan balik konstruktif yang dapat meningkatkan keterampilan pribadi maupun profesional mereka. Hal ini mengacu pada teori pemberdayaan Conger dan Kanungo (1988), yang mengemukakan bahwa pemberdayaan dalam organisasi terjadi ketika individu merasa memiliki kontrol terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta diberikan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dan pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan mereka (Irmalis & Anas, 2019).

Dengan adanya pemberdayaan ini, Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Tenaga pendidik diberdayakan untuk mengelola kelas secara mandiri, meningkatkan kualitas pengajaran, dan merancang program-program yang tidak hanya relevan dengan perkembangan zaman, tetapi juga memenuhi kebutuhan peserta didik yang semakin beragam. Pemberdayaan yang dilakukan oleh pesantren ini tidak hanya berfokus pada pengembangan kapasitas individu, tetapi juga bertujuan untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih adaptif, inklusif, dan responsif terhadap dinamika global.

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin dilaksanakan secara terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan, dengan tujuan untuk mengukur dan meningkatkan efektivitas tenaga pendidik dan pengelola pesantren dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan teori evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Armstrong (2006), evaluasi kinerja tidak hanya bertujuan untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja di masa depan (Aditya Eka, 2022). Oleh karena itu, di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin, evaluasi kinerja dilakukan dalam berbagai aspek, yaitu akademik, pengelolaan kelas, dan kontribusi terhadap inovasi pembelajaran.

Dalam aspek akademik, evaluasi dilakukan untuk menilai sejauh mana tenaga pendidik mampu mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup pencapaian hasil belajar siswa, penguasaan materi, dan kemampuan mengelola proses belajar-mengajar dengan efektif. Evaluasi ini juga mencakup pengelolaan kelas, yang meliputi kemampuan pendidik dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif, serta kemampuan mereka untuk memotivasi dan mengelola perilaku siswa. Selain itu, kontribusi terhadap inovasi pembelajaran menjadi salah satu aspek penting yang dievaluasi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pendidikan di era milenial, pengembangan metode pembelajaran yang inovatif sangat diperlukan. Oleh karena itu, tenaga pendidik dan pengelola pesantren diberi ruang untuk berinovasi dalam merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang lebih modern dan relevan, dengan memanfaatkan teknologi dan pendekatan berbasis kompetensi.

Hasil dari evaluasi kinerja ini digunakan untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih terfokus dan tepat sasaran. Program ini mencakup pelatihan, pengembangan karier, serta perbaikan dalam metode pengajaran dan manajemen pendidikan. Evaluasi kinerja yang dilakukan dengan pendekatan yang objektif dan transparan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada tenaga pendidik dan staf. Umpan balik ini tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki kelemahan yang ada, tetapi juga untuk memberikan penghargaan terhadap pencapaian yang telah diraih. Dengan demikian, evaluasi kinerja menjadi alat yang penting dalam meningkatkan kualitas kerja tenaga pendidik dan pengelola pesantren, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih baik dan relevan dengan tuntutan zaman.

Pendekatan ini sejalan dengan teori Kirkpatrick (1994) tentang evaluasi pelatihan, yang menekankan pada pentingnya evaluasi tidak hanya untuk menilai hasil, tetapi juga untuk menganalisis dampak dari program pelatihan atau kegiatan tertentu terhadap kinerja individu dan organisasi (Khaeruniisa et al., 2024). Evaluasi kinerja yang berkesinambungan di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin memberikan dasar yang kuat bagi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan berkontribusi pada pencapaian visi dan misi pesantren di era milenial.

4. Conclusions

Manajemen pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin. Proses pengembangan SDM ini meliputi pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja. Urgensi penelitian ini terletak pada solusi strategis dalam pengelolaan SDM di Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin, sehingga institusi ini dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang sejalan dengan kebutuhan era milenial tanpa mengesampingkan nilai-nilai keislaman yang

menjadi identitasnya. Dengan memfokuskan pada aspek pelatihan, pengembangan karier, pemberdayaan, dan evaluasi kinerja, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi yang aplikatif dan mampu memberikan dampak positif secara signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan di pesantren.

Dengan pendekatan yang holistik dan terencana, program pelatihan dan pengembangan diarahkan untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja para tenaga pendidik, sekaligus memastikan bahwa setiap program tepat sasaran. Implementasi strategi yang komprehensif ini diharapkan dapat menjadikan Pondok Pesantren Ihya Ulumiddin sebagai model pesantren modern yang mampu menjawab tantangan global, mencetak lulusan berkualitas, serta menjaga relevansi sistem pendidikannya dengan tuntutan zaman.

5. References

- Abdillah, M., & Nugraha, S. L. (2019). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDIDIKAN LITERASI: STUDI DI PESANTREN BAITUL KILMAH BANTUL. *Jurnal MD*, 5(1). <https://doi.org/10.14421/jmd.2019.51-05>
- Aditya Eka, S. (2022). Analisis Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Ngawi. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 8(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2022.008.03.10>
- Alhaddad, M. R. (2019). Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 4(2).
- Ali, M. (2022). Optimalisasi Kompetensi Kepribadian Dan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) dalam Mengajar. *Ar-Rusyd: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.61094/arrusyd.2830-2281.27>
- Arianto. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM: TANTANGAN DAN SOLUSI. *SCHOLASTICA: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5, 1.
- Basrowi, Purwaningsih, E., Utami, P., & Mahendra, Y. (2024). PENDAMPINGAN EDUCENTRICAL ENTREPRENEURSHIP BERBASIS AI PADA SANTRI PP AL-MUBAROK DENGAN PENDEKATAN NEURO COACHING MENUJU DAYA SAING DAN READINESS CAREER OPTION. *JURNAL ABDIMAS ILMIAH CITRA BAKTI*, 5, 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.38048/jailcb.v5i3.3815>
- Fitri, U. N., Sartika, & Rosdiana. (2024). Implementasi Pengembangan Karier Guru Pendidikan Agama Islam pada Pembelajaran Daring di Era Modern. *ISEDU: Islamic Education Journal (Jurnal Pendidikan Islam)*, 2, 2. <https://doi.org/10.59966/isedu.v2i2.1435>
- Hermawan, R. (2021). Upaya Guru BK Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Siswa. *Coution : Journal of Counseling and Education*, 2(2). <https://doi.org/10.47453/coution.v2i2.344>

- Irmalis, A., & Anas, A. (2019). ANALISIS PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS TERHADAP KREATIVITAS DOSEN FAKULTAS PERTANIAN UNIVERSITAS SYIAH KUALA DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.35308/jbkan.v2i2.986>
- Jannah, Z. (2022). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Bustanul Ulum Desa Karyamukti Kecamatan Pataruman KOta Banjar. In Skripsi.
- Khaeruniisa, E., Fathurrohman, M., & Anriani, N. (2024). EVALUASI PROGRAM ASISTENSI MENGAJAR TERHADAP KOMPETENSI TPACK CALON GURU MATEMATIKA. *WILANGAN: Jurnal Inovasi Dan Riset Pendidikan Matematika*, 5, 4.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th ed.) (13th ed.). Cengage Learning.
- Mu'is, A. (2021). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SDM DI PONDOK PESANTREN AS-SYAFAAH KEBONSARI JEMBER. *Fenomena*, 20(1). <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>
- Oktaviyani, A., & Amborowati, A. (2024). ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN PERUSAHAAN RETAIL. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 4, 3.
- Purba, A., & Saragih, A. (2023). Peran Teknologi dalam Transformasi Pendidikan Bahasa Indonesia di Era Digital. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Sosity*, 3(3). <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v3i3.619>
- Resdiana, E., & Puspaningrum, I. I. (2020). EFEKTIFITASDANA DESA DALAM MENDUKUNG PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI DESA MARENGAN DAYA KABUPATEN SUMENEP. *PUBLIC CORNER*, 15(1). <https://doi.org/10.24929/fisip.v15i1.1039>
- Riska Gustiana¹, Taufik Hidayat², A. F. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6).
- Safitri, N. A., Ilmiawan, M. fahmi, Islami, D., Khadavi, M., & Ansori, M. Is. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2, 2.
- Sugiono. (2014). Memahami Penelitian Kualitatif. Alfabeta.
- Sukamdani, N. B. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (T. Sukwika & D. Firmansyah (eds.)). Tanesa.
- Sulistyawati. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif (1st ed.). K-Media.