

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Al Ihsan Bintan

Icni Gusfirullah¹, Ria Kurniawaty²

^{1,2} STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, Bintan, Indonesia

Abstract

The aim of this research is to determine the Human Resources (HR) management strategy in improving the quality of education at the Al Ihsan Bintan Islamic Boarding School. The subjects in this study include aspects related to Islamic Boarding School Management in Managing Human Resources, consisting of the Head of the Islamic Boarding School, administrators, and several teachers who are directly involved in the education process. Data collection techniques include documentation, observation, or interviews with participants. The results of the study show that the Human Resources (HR) Program strategy implemented at the Al Ihsan Bintan Islamic Boarding School includes training, periodic teacher performance assessments, and incentives and motivation, which can help improve work discipline and motivation. In addition, the development of interpersonal and communication skills between superiors and teachers also plays a key role in creating a productive work environment. According to this study, effective human resource management can increase teacher productivity, which ultimately has a positive impact on student learning outcomes in Islamic boarding schools.

Keywords: Strategy, Human Resources, Teacher Performance

Citation:

Gusfirullah, I. & Kurniawaty, R. (2024). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pesantren Al Ihsan Bintan. *Journal of Educational Review and Cultural Studies*, 2(2), 71-82. <https://doi.org/10.61540/jercs.v2i2.88>

Article History:

Received 30 December 2024
Accepted 25 April 2025

Correspondence:

Icni Gusfirullah,
Icni.gusfirullah1@gmail.com

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Al Ihsan Bintan, yang terletak di Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran signifikan dalam mencetak generasi muda yang tidak hanya berpengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga memiliki kecerdasan intelektual dan moral yang tinggi. Di tengah tantangan zaman yang semakin kompleks, pesantren terus berupaya untuk meningkatkan kualitas

pendidikan bagi santri dengan berfokus pada pembinaan karakter dan pengetahuan agama. Sebagai lembaga pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam, pesantren ini menghadapi tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Sumber daya manusia di pesantren merupakan aset utama yang menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan pendidikan di lembaga tersebut. Oleh karena itu, "Pengelolaan sumber daya manusia di pesantren harus dilakukan secara profesional dan terencana." (Karoma & Yuniar, 2021) Dengan demikian, pesantren dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pembentukan karakter dan kepribadian santri. Namun, tidak semua pesantren memiliki pemahaman yang sama dalam mengelola sumber daya manusia. Beberapa pesantren mungkin masih menganggap remeh peran sumber daya manusia dan hanya melihatnya sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dapat menghambat kemajuan pesantren dalam mencapai visi dan misi pendidikan yang diinginkan. Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu mencetak generasi yang unggul.

Peran kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah penting. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan di pesantren, mereka memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik. Dengan kinerja guru yang baik, pesantren dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada para santri. Namun, untuk mencapai hal ini, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan terstruktur di pesantren. Guru-guru harus diberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar mereka dapat terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, penghargaan dan insentif juga dapat menjadi motivasi bagi para guru untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik para santri. Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang kompeten dan mampu menghasilkan generasi yang berkualitas. (Muh, 2023)

Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Selain itu, juga untuk menekankan perlunya pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi para guru agar mereka dapat terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Dengan adanya penghargaan dan insentif, diharapkan para guru akan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik para santri sehingga pesantren dapat terus berkembang dan menghasilkan generasi yang unggul. Dalam konteks pendidikan di pesantren, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif. Guru-guru yang terampil dan berkompoten dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada para santri. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi para guru perlu terus dilakukan agar mereka dapat terus berinovasi dalam metode pengajaran mereka. Dengan adanya penghargaan dan insentif, diharapkan para guru akan

semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik para santri sehingga pesantren dapat terus berkembang dan menghasilkan generasi yang unggul.

METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif diterapkan dengan purposive sampling. dengan tujuan memahami fenomena yang terkait dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Pesantren Al Ihsan Bintan. Penelitian kualitatif dianalisis karena tujuan utamanya adalah untuk menganalisis data. Berbicara tentang praktik dan kesulitan yang ada bagi orang-orang yang terlibat dalam manajemen SDM, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

PEMBAHASAN

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di Pesantren

a. *Kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi guru*

Pondok Pesantren Al Ihsan Bintan telah melakukan beberapa langkah dalam menerapkan Sumber daya Manusia yang baik, adapun penerapan yang dapat mengukur kualitas SDM yang baik, terdapat beberapa Faktor yang bisa mempengaruhi SDM yaitu Kinerja guru di pesantren yang dipengaruhi oleh berbagai hal, mulai dari kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, hingga kebijakan manajemen pesantren itu sendiri. Oleh karena itu, penting bagi pihak pesantren untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut agar para guru dapat bekerja dengan lebih baik dan memberikan yang terbaik dalam mendidik para santri. Dengan demikian, pesantren dapat terus berkembang dan menghasilkan generasi yang unggul di masa depan. Agar dapat bekerja dengan baik. Lingkungan yang nyaman dan mendukung kerja dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas guru.¹ Selain itu, kolaborasi antara guru dan siswa serta pesantren juga membantu meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, "Faktor individu seperti kesehatan, kesejahteraan, dan stres terkait pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja guru dalam lingkungan pembimbingan. Stres kerja guru bimbingan dan konseling dapat berasal dari faktor pekerjaan itu sendiri dan faktor di luar pekerjaan, seperti beban kerja yang berat dan tekanan kerja yang timbul dari akibat pekerjaan di sekolah. (Ratna et al., 2022). Penting untuk mempertimbangkan dan mengevaluasi semua faktor ini agar guru dapat memberikan nasihat terbaik saat membimbing santri.

¹ Win, M. "Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja" (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), (2022) : 48-56.

Dalam konteks pendidikan, faktor-faktor ini dapat menjadi penentu terpenting dari kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Sangat penting bagi pimpinan pesantren untuk memperhatikan dengan seksama kondisi kerja para guru. Diharapkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa hormat dan kesadaran, para guru akan mampu memberikan pengajaran berkualitas tinggi dan berkontribusi secara positif terhadap perkembangan masyarakat secara keseluruhan.² Selain itu, meningkatkan kualitas pendidikan juga dapat menghasilkan strategi pembelajaran yang lebih menarik dan efektif bagi siswa.

b. Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pengajaran

Ketersediaan Sarana dan Prasarana juga berfungsi sebagai komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.³ Ini termasuk fasilitas seperti laboratorium, ruang kelas, dan ruang yang tenang serta nyaman. Pembelajaran dapat berjalan lancar dan efektif jika ada sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, teknologi juga dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, misalnya dengan menggunakan bahan ajar yang interaktif dan inovatif. Ini adalah upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar pendidikan dan menciptakan generasi yang lebih mampu dan berkualitas tinggi.

Bimbingan dari seorang guru dan seorang siswa juga sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah disebutkan sebelumnya. Guru yang profesional dan berpengetahuan dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap proses pembelajaran.⁴ Mereka tidak hanya berfungsi sebagai sumber pengajaran tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan pengetahuan bagi para siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan juga harus dievaluasi sehubungan dengan peningkatan kualitas modal manusia di bidang pendidikan. Semua orang harus bekerja sama untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung guna mencapai tujuan bersama, baik dari pemerintah, sekolah, maupun masyarakat umum.

Ini sangat penting untuk memastikan bahwa setiap siswa memiliki akses ke pendidikan berkualitas tinggi dan menerima bimbingan yang tepat untuk memaksimalkan potensi mereka. Seorang guru yang benar-benar kompeten dan berdedikasi akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan menginspirasi siswa untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Bersama dengan ini, mereka juga berfungsi sebagai teladan yang dapat memberikan contoh teladan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan melakukan ini,

² Mukhtar, J. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta". *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), (2018) : 78-87.

³ Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T.. *Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. (Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022), hal.58

⁴ Hidayat, A., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. (Malang: Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2024). Hal. 45

peningkatan kualitas modal manusia di bidang pendidikan akan menjadi investasi yang bijaksana dan akan sangat menguntungkan perkembangan masyarakat secara keseluruhan.

c. Kebijakan manajemen pesantren yang mempengaruhi kinerja guru

Kebijakan Manajemen Pesantren akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh siswa.⁵ "Untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya di pesantren, perlu memberikan dukungan yang tepat kepada para guru seperti memberikan pengakuan terhadap prestasi kerja guru yang layak, mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran, dan menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah". (Zulfani et al., 2023) Selain itu, Peran Pimpinan Pendidikan dalam pengambilan kebijakan manajemen adalah sebagai Komunikator yang efektif dan harus mampu menyampaikan nilai dari kebijakan serta merancang program pelatihan untuk guru dan staf sekolah, memantau serta mengevaluasi secara berkala.⁶ yang transparan dan adil juga akan membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara guru, siswa, dan pihak pesantren, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, juga menunjukkan efektivitas guru dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif. Dengan upaya apa pun untuk mendukung dan membantu guru dalam meningkatkan standar pengajaran, potensi siswa untuk mencapai kinerja kerja yang optimal juga akan tumbuh. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen pesantren untuk terus mengevaluasi dan meningkatkan kerja mereka guna membantu sekolah mencapai tujuannya seefektif mungkin.

Ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan guru, pemantauan dan evaluasi kerja yang cermat, serta menawarkan penghargaan dan kompensasi untuk tugas yang telah diselesaikan. Dengan melakukan hal ini, guru akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan menyediakan lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa. Selain itu, manajemen pesantren juga harus mempertimbangkan faktor-faktor lain, seperti sarana dan prasarana siswa, kurikulum yang relevan, dan hubungan siswa-guru, untuk mencapai tujuan pendidikan pesantren dengan cara terbaik.⁷

⁵ Saihu, M. *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah, dan Pesantren*. (Tangerang Selatan: Yapin An-Namiyah, 2020), hal. 246

⁶ Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*. (Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023), hal. 9

⁷ Karuru, P., Rifky, S., Nugroho, A., Karwanto, K., Wote, A. Y. V., & Mumtahanah, M. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. (Kota Jamb: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), hal.26

2. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Penerapan strategi manajemen SDM yang baik di Pondok Pesantren Al Ihsan Bintang memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kualitas pendidikan di pesantren. Dengan peningkatan kinerja guru, kualitas pengajaran juga mengalami peningkatan. Guru yang terlatih dengan baik dan termotivasi cenderung lebih efektif dalam menyampaikan materi, menggunakan metode pembelajaran yang inovatif, serta membimbing santri dengan lebih baik. Kualitas pendidikan yang meningkat berpengaruh pada reputasi pesantren di mata masyarakat. Pesantren yang mampu menghasilkan santri yang berprestasi dan berakhlak baik akan semakin dikenal dan dihargai, yang juga akan menarik lebih banyak calon santri dan dukungan dari masyarakat. Beberapa strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan SDM di Pondok Pesantren Al Ihsan Bintang dalam meningkatkan kinerja Guru ialah :

a. *Peningkatan seleksi dan rekrutmen guru yang berkualitas*

Proses seleksi dan rekrutmen guru yang ketat akan memastikan bahwa hanya guru-guru terbaik yang dapat bergabung dengan tim pengajar pesantren. Dengan memiliki guru yang berkualitas, pesantren dapat meningkatkan standar pendidikan yang diberikan kepada siswa dan memastikan bahwa visi dan misi pesantren dapat tercapai secara optimal. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga meliputi pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi para guru agar terus meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka dalam mengajar.⁸ Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi di tengah masyarakat.

b. *Pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi guru*

Pelatihan dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran di pesantren. Guru yang terus menerus mengikuti pelatihan dan pengembangan akan memiliki pengetahuan yang terkini dan metode pengajaran yang lebih efektif.⁹ Hal ini akan berdampak positif pada hasil belajar siswa dan reputasi pesantren sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, investasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru, merupakan langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan pada pesantren.

⁸ Abdurahman, T., Firdaus, R., & Gunawan, A. "Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP" (Study di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang). *Journal on Education*, 5, 2023 : 1-10.

⁹ Efendi, N., & Sholeh, M. I. "Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran." *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 2023 : 68-85.

Dengan meningkatnya kualitas pengajaran di pesantren, diharapkan dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan kompetitif. Guru-guru yang memiliki kompetensi yang tinggi juga akan mampu memberikan motivasi dan inspirasi kepada para siswa untuk terus belajar dan berkembang. Selain itu, dengan reputasi pesantren yang meningkat sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas, diharapkan juga dapat menarik minat masyarakat untuk mengirimkan anak-anak mereka ke pesantren tersebut.¹⁰ Hal ini akan berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan pesantren sebagai pusat pendidikan yang berdaya saing tinggi di tengah masyarakat.

c. Pemberian reward dan insentif bagi guru yang berprestasi

Pemberian Reward dapat menjadi salah satu strategi efektif untuk memotivasi guru-guru di pesantren tersebut.¹¹ Dengan adanya reward dan insentif, para guru akan merasa diapresiasi atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan. Sehingga, hal ini akan mendorong para guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan memberikan yang terbaik bagi para siswa.¹² Dengan demikian, pesantren akan semakin dikenal sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan dihormati dalam masyarakat. Sebagai contoh, pesantren tersebut dapat memberikan reward berupa bonus finansial, penghargaan kehormatan, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan kursus pendidikan lanjutan. Dengan adanya reward ini, diharapkan para guru akan semakin termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran sehingga pesantren dapat terus berkembang menjadi pusat pendidikan yang berdaya saing tinggi di tengah masyarakat.

Dari penelitian ini adalah bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Perencanaan pelaksanaan strategi yang baik akan memastikan bahwa insentif yang diberikan kepada guru dapat memberikan dampak yang positif bagi pembelajaran. Monitoring dan evaluasi kinerja guru secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa para guru tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, penanganan masalah dan hambatan yang mungkin muncul dalam implementasi strategi juga perlu dilakukan agar pesantren dapat terus berkembang dan dihormati dalam masyarakat sebagai lembaga pendidikan unggul.

¹⁰ Karni, A. S. *Etos Studi Kaum Santri: Wajah Baru Pendidikan Islam*. (Bandung: PT Mizan Publika, 2009), hal.215

¹¹ Asrin, A. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. (Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka, 2021), hal. 48

¹² Mudarris, B., & Rizal, M. S. "Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di SMA Nurul Jadid". *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10265-10271, 2023.

3. Implementasi Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Implementasi Strategi di Pondok Pesantren Al Ihsan Bintang memastikan keberlanjutan dan peningkatan kualitas SDM di Lembaga pendidikan. Pesantren dapat menjamin bahwa guru dan staf administrasi dapat bekerja seefisien mungkin dan memberikan kontribusi terbesar terhadap pertumbuhan organisasi dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif. Selain itu, menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu pesantren menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menginspirasi para santri untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan mereka. Beberapa penerapan yang perlu dilakukan untuk Peningkatan Mutu Manajemen SDM di Pondok Pesantren Al Ihsan bintang yaitu:

a. *Perencanaan pelaksanaan strategi*

Strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Perencanaan pelaksanaan strategi yang baik akan memastikan bahwa insentif yang diberikan kepada guru dapat memberikan dampak yang positif bagi pembelajaran. Monitoring dan evaluasi kinerja guru secara berkala¹³ juga diperlukan untuk memastikan bahwa para guru tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, penanganan masalah dan hambatan yang mungkin muncul dalam implementasi strategi juga perlu dilakukan agar manajemen pesantren terus memperhatikan kebutuhan dan harapan para guru. Dengan memberikan pelatihan yang relevan dan mendukung,¹⁴ serta memastikan adanya keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi, diharapkan para guru dapat bekerja dengan lebih baik dan efisien. Selain itu, penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan bersama.¹⁵ Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang semakin berkualitas dan berdaya saing di masa depan.

pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai tujuan pesantren yang ingin menjadi pusat pendidikan unggul. Dalam implementasi strategi ini, perlu adanya koordinasi yang baik antara manajemen pesantren dan para guru agar program reward dapat berjalan dengan efektif. Selain itu, monitoring dan evaluasi secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa strategi yang telah

¹³ Taridala, S., & Anwar, R. *TRANSFORMASI EDUKASI: Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar*. (Sulawesi tengah : Feniks Muda Sejahtera, 2023),hal. 40

¹⁴ Taufik, T., Putra, A., Imansyah, M. N., Nurdianah, N., & Iwansyah, I. "Literasi Digital untuk Guru Sekolah Dasar di Wilayah Pesisir Kabupaten Dompu". *Jurnal PkM (Pengabdian kepada Masyarakat)*, 6(5), 2023 : 543-553.

¹⁵ Mukhtar, A., & Pinto, J. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan". *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2) : 2023.

dirancang dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kualitas pendidikan di pesantren tersebut. Dengan adanya implementasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pesantren diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang besar dalam dunia pendidikan.¹⁶

Selain itu, penting juga untuk melibatkan seluruh stakeholder, termasuk orang tua siswa, dalam proses pembentukan strategi pendidikan unggul ini. Dengan melibatkan semua pihak yang terkait, diharapkan akan tercipta sinergi yang kuat dan komitmen yang tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren tersebut. Selain itu, pembentukan tim kerja yang solid dan berkomitmen juga menjadi kunci keberhasilan dalam mengimplementasikan strategi pendidikan unggul ini. Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang berdaya saing dan mampu mencetak generasi yang berkualitas.

b. Monitoring dan evaluasi kinerja guru secara berkala

Salah satu langkah penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Dengan adanya monitoring dan evaluasi yang rutin, dapat diidentifikasi potensi-potensi guru yang perlu dikembangkan serta masalah-masalah yang perlu segera diatasi. Selain itu, monitoring dan evaluasi juga dapat memberikan umpan balik yang berguna bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pesantren dapat terus bergerak maju menuju tujuan pendidikan unggul yang diinginkan.

Dalam proses monitoring dan evaluasi kinerja guru, perlu adanya standar-standar yang jelas dan objektif untuk mengukur kualitas pengajaran serta kompetensi guru. Hal ini dapat dilakukan melalui observasi langsung, penilaian hasil belajar siswa, maupun feedback dari murid dan orang tua. Selain itu, penggunaan teknologi informasi juga dapat mempermudah proses monitoring dan evaluasi kinerja guru, seperti dengan adanya sistem pelaporan online atau aplikasi khusus untuk mengumpulkan data secara efisien. Dengan adanya upaya yang konsisten dan terstruktur dalam monitoring dan evaluasi kinerja guru, diharapkan pesantren dapat terus meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan dan mencetak generasi yang berkualitas.

c. Penanganan masalah dan hambatan yang mungkin muncul dalam implementasi

Pemantauan dan evaluasi kerja guru juga harus diambil dengan serius. Beberapa masalah yang mungkin muncul termasuk kurangnya data yang akurat, resistensi dari beberapa guru dalam berpartisipasi dalam proses evaluasi, dan kurangnya sumber daya manusia yang tersedia untuk melaksanakan pemantauan

¹⁶ Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. "Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani". *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 2024 : 435-448.

dan evaluasi secara efisien. Akibatnya, harus ada kolaborasi dan koordinasi di antara semua pihak terkait, termasuk guru, pesantren, dan personel kunci lainnya, untuk memastikan konsistensi dan kontinuitas dalam tinjauan dan pemeliharaan program kerja guru. Dengan demikian, pesantren dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Selain itu, penting untuk memperhatikan teknologi informasi. Masalah potensial adalah kurangnya infrastruktur yang menghambat penggunaan teknologi informasi di pesantren. Selain itu, pendidikan dan sosialisasi tentang penggunaan teknologi informasi harus diperkuat agar guru dan staf dapat memanfaatkannya secara maksimal.¹⁷ Pendidikan yang terstruktur dengan baik dan komprehensif juga diperlukan agar mereka yang menggunakan teknologi informasi di kelas dapat terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Diharapkan dengan penelitian yang tepat, siswa akan mampu mengatasi hambatan-hambatan ini dan memanfaatkan teknologi informasi dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

KESIMPULAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan di Pondok Pesantren Al Ihsan Bintang adalah salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, "Pengelolaan sumber daya manusia di pesantren harus dilakukan secara profesional dan terencana. Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang berkualitas dan mampu mencetak generasi yang unggul. Peran Guru Sebagai SDM di Pesantren sangatlah penting. Guru merupakan ujung tombak dalam proses pendidikan di pesantren, mereka memiliki peran yang sangat vital dalam membentuk karakter dan pengetahuan peserta didik. Dengan kinerja guru yang baik, pesantren dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan kepada para santri.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja guru di pesantren dipengaruhi oleh berbagai hal, mulai dari kondisi lingkungan kerja, ketersediaan sarana dan prasarana, hingga kebijakan manajemen pesantren itu sendiri. Dengan demikian Pengelola Pesantren Memerlukan strategi Perencanaan pelaksanaan yang baik, dan memastikan bahwa insentif yang diberikan kepada guru dapat memberikan dampak yang positif bagi pembelajaran. Monitoring dan evaluasi kinerja guru secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa para guru tetap termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka. penting bagi manajemen pesantren untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang terus-menerus, memberikan umpan balik

¹⁷ Wijaya, C. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. (Medan: Umsu Press, 2023), hal. 85

yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Selain itu, pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru juga dapat menjadi motivasi tambahan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pesantren dapat mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih efektif dan efisien. penting bagi semua pihak terlibat untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam upaya meningkatkan efektivitas program pendidikan. Dengan adanya kolaborasi yang baik, pesantren dapat terus berkembang dan memberikan manfaat yang maksimal bagi para siswa.

Harapan penulis untuk masa depan pendidikan di pesantren adalah agar manajemen pesantren terus memperhatikan kebutuhan dan harapan para guru, dan penting juga untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang semakin berkualitas dan berdaya saing di masa depan.

REFERENCES

- Abdurahman, T., Firdaus, R., & Gunawan, A. (2023). Pengembangan Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogis Melalui MGMP (Study di MTSS Sulamul Irfan Cibaliung-Pandeglang). *Journal on Education*, 5.
- Asrin, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. CV. Azka Pustaka.
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2).
- Hidayat, A., Setyaningsih, S., & Wulandari, D. (2024). *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Iswahyudi, M. S., Irianto, I., Salong, A., Nurhasanah, N., Leuwol, F. S., Januaripin, M., & Harefa, E. (2023). *Kebijakan Dan Inovasi Pendidikan: Arah Pendidikan di Masa Depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Karni, A. S. (2009). *Etos studi kaum santri: wajah baru pendidikan Islam*. PT Mizan Publika.
- Karoma, & Yuniar. (2021). *ALWIJDN Journal of Islamic Education Studies* 6 no. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan/article/view/961>
- Karuru, P., Rifky, S., Nugroho, A., Karwanto, K., Wote, A. Y. V., & Mumtahanah, M. (2024). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mudarris, B., & Rizal, M. S. (2023). Manajemen Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Dan Karyawan Di SMA Nurul Jadid. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10265-10271.

- Muh. (2023). *Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran*.
<http://academicus.pdtii.org/index.php/acad/article/view/25>
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3).
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2).
- Purnamaningsih, I. R., & Purbangkara, T. (2022). *Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*. uwais inspirasi indonesia.
- Putra, A. B., Nasution, I., & Yahfizham, Y. (2024). Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah menengah pertama islam terpadu madani. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1).
- Ratna, Heni, Ekawarna, Urip, & Motivasi. (2022). *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan* 4 no.
<https://repository.unja.ac.id/31552/1/EDUKATIF%20JURNAL%20ILMU%20PENDIDIKAN%20%282%29.pdf>
- Saihu, M. (2020). *Manajemen Berbasis Sekolah, Madrasah, dan Pesantren*. Yapin An-Namiyah.
- Taridala, S., & Anwar, R. (2023). *TRANSFORMASI EDUKASI: Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Kualitas Layanan Melalui Program Merdeka Belajar*. Feniks Muda Sejahtera.
- Taufik, T., Putra, A., Imansyah, M. N., Nurdianah, N., & Iwansyah, I. (2023). Literasi Digital untuk Guru Sekolah Dasar di Wilayah Pesisir Kabupaten Dompus. *Jurnal PkM (Pengabdian kepada Masyarakat)*, 6(5).
- Wijaya, C. (2024). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. umsu press.
- Win, M. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5).
- Zulfani, I., Aisyah, & Ali. (2023). *Innovative Journal Of Social Science Research* 3 no. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2063>