

MANAJEMEN MUTU SDM DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL USTADZ DI PONDOK PESANTREN

Ali Mustofa¹, Iim Wasliman² dan Eva Dianawati³
Universitas Islam Nusantara Bandung
Email : mustofaali53@gmail.com¹, iim-wasliman@yahoo.com²,
evarief@gmail.com³

Sejarah Artikel Submit: 30 Desember 2022 Revision: 14 Januari 2023 Tersedia
Daring: 31 Januari 2023

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen mutu sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi profesional Ustadz di Pontren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif maupun analisis secara kualitatif. Sumber data berasal dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan Library Research. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen mutu sumber daya manusia (SDM) dalam peningkatan kompetensi profesional ustadz di Pontren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun telah di implementasikan dalam perencanaan rekrutmen dengan melakukan analisis kebutuhan, mengadakan pemanggilan dan seleksi sebelum memulai mengajar. Pontren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun juga menempatkan ustadz sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiliki, dan pengembangan pendidikan dilakukan dengan mengikutsertakan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan di jenjang yang lebih tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa dalam penilaian sistem kerja dilakukan dengan mengadakan pertemuan seminggu satu kali untuk evaluasi dan perbaikan.

Kata kunci : Manajemen, MSDM, Profesional Ustadz

HR QUALITY MANAGEMENT IN IMPROVEMENT USTADZ'S PROFESSIONAL COMPETENCE IN BOARDING SCHOOLS

Abstract

This study aims to analyze the quality management of human resources in enhancing the professional competence of Ustadz at the Sabilur Rosyad Pangkalan Bun Pontren. This study uses descriptive statistical data analysis and qualitative analysis. Sources of data come from observation, interviews, documentation, and Library Research. The results of the study show that quality management of human resources (HR) in improving the professional competence of ustadz at the Sabilur Rosyad Pangkalan Bun Islamic Boarding School has been implemented in recruitment planning by conducting needs analysis, calling and selecting before starting teaching. The Sabilur Rosyad Pangkalan Bun Pontren also places ustadz according to their scientific fields, and educational development is carried out by including training and providing opportunities to

continue their education at a higher level. This study also found a part in the work system assessment which was carried out by holding meetings once a week for evaluation and improvement.

Keywords: Management, HRM, Professional Ustadz

A. PENDAHULUAN

Di era Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini Lembaga pendidikan formal maupun non formal negeri maupun swasta seperti pondok pesantren saling berlomba-lomba memberikan hasil yang terbaik buat peserta didik dan orang tua mereka. Dengan kondisi yang ada, Lembaga-lembaga pendidikan tersebut dengan semakin ketat saling menunjukkan keunggulan-keunggulan kompetitif mereka agar tidak kalah bersaing dengan Lembaga pendidikan yang sejenis (Grammens et al., 2022). Semakin ketatnya persaingan maka semakin banyak pula Lembaga pendidikan seperti pondok pesantren menjadikan sumber daya manusianya sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kemajuan pondok pesantrennya (Samsudin et al., 2021).

Dengan sumber daya manusia yang melimpah seperti sekarang ini maka organisasi harus bisa berpikir bagaimana bisa memnafaatkannya secara optimal (Suastika Nurafiati, 2021). Dengan tingkat persaingan seperti sekarang ini akan membuat komitmen Lembaga pendidikan dengan para ustadz dan tenaga kependidikan demi meningkatkan kualitas, kapasitas dan produk yang dapat memuaskan peserta didik dan orang tua (Fuadi, 2020).

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler adalah Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Buchori Muslim, 2020). Sedangkan menurut Ivancevich menyatakan bahwa “Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan satisfie” atau ”manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau

harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas (Villarreal, n.d.).

Salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan adalah guru, karena guru sebagai ujung tombak terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Faktor sarana dan prasarana, system, serta bahan merupakan komponen pelengkap terhadap SDM. Guru berhadapan langsung dengan peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar (Haniah et al., 2020). Di tangan guru akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademik, skill (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual, sehingga akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya (Rohmayanti, 2019).

Untuk menghadapi era globalisasi, dibutuhkan guru yang profesional, visioner dan mampu mengelola proses belajar-mengajar secara efektif dan inovatif (Zaenab et al., 2020). Seorang guru yang profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain, memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya, dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus (*continues improvement*) melalui organisasi profesi, Internet, buku, seminar dan sebagainya (Listiwati, 2018).

Dengan profesionalisme guru, maka guru di masa depan, tidak tampil lagi hanya sebagai pengajar (*teacher*), seperti fungsinya yang menonjol selama ini, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counsellor*), dan manajer belajar (*learning manager*). Dengan ketiga peran guru ini maka diharapkan para siswa mampu mengembangkan potensi diri masing-masing, mengembangkan kreativitas, dan mendorong adanya penemuan keilmuan dan teknologi yang inovatif sehingga para siswa mampu bersaing dalam masyarakat global (Irawan et al., 2022). Adapun Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru diatur

dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 16 Tahun 2007.

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Hadiansyah et al., 2017). Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Syafa'at et al., 2014).

Namun kenyataan di lapangan, permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan guru profesional, nampaknya masih belum memenuhi target harapan. Masih banyak guru yang belum sarjana (S-1), ada sekitar 300 ribuan guru PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Bahkan dalam besaran persentasenya dari sekitar tiga juta sepuluh ribu guru (PNS dan Non PNS) yang kita miliki, hampir 50%-nya belum bersertifikat atau tersertifikasi. Padahal sertifikat itu adalah bukti profesionalisme guru, sebagaimana yang diamanatkan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Persoalan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia tentu tidak bisa dijawab dengan cara mengubah kurikulum. Atau, bahkan mengganti menteri atau dirjen. Kualitas pendidikan hanya bisa dijawab oleh kualitas guru. Guru yang profesional, guru yang berkualitas adalah jaminannya (Kamsan, 2020). Tanpa perbaikan kualitas guru maka kualitas pendidikan akan tetap "jauh panggang dari api", akan tidak memadai'.

Peneliti memilih Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun sebagai tempat penelitian karena Pondok Pesantren tersebut, berada di bawah naungan Yayasan Swasta yang tetap eksis dan diminati oleh masyarakat. Penelitian ini penulis menganggap perlu karena masalah manajemen pendidik, dari mulai perekrutan, penyeleksian, penempatan dan evaluasi pendidik itu akan berdampak pada kemajuan Lembaga Pendidikan itu sendiri, baik itu di Lembaga Pendidikan formal maupun informal termasuk di Pondok Pesantren. Dalam penelitian ini, penulis akan menganalisis studi deskriptif manajemen mutu sumberdaya manusia

dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan studi kasus Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun. Tujuan pada penelitian study kasus ini untuk memperoleh diskripsi terkait manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir. Oleh karena itu, satu dari elemen terpenting metode studi kasus adalah diskusi secara kolaboratif terkait isu yang akan diteliti oleh peneliti yaitu manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir. Sehingga peneliti dapat mengidentifikasi apa yang perlu mereka ketahui dengan tujuan untuk memahami kasus dan menetapkan masalah untuk diinvestigasi. Adapun langkah-langkah yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut;

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun sebagai tempat penelitian karena Pondok Pesantren tersebut, berada di bawah naungan Yayasan Swasta yang tetap eksis dan diminati oleh masyarakat.

Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya. Adapun prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut;

- a. Observasi (Pengamatan)

Metode observasi dalam penelitian ini digunakan sebagai metode penunjang atau pelengkap dengan sasaran guru, yakni pada bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.

b. Interview (Wawancara)

Dalam wawancara mendalam melakukan penggalian secara mendalam terhadap topik yang telah ditentukan (berdasarkan tujuan dan maksud diadakan wawancara tersebut) dengan menggunakan pertanyaan yang telah ditentukan terkait manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.

c. Dokumentasi

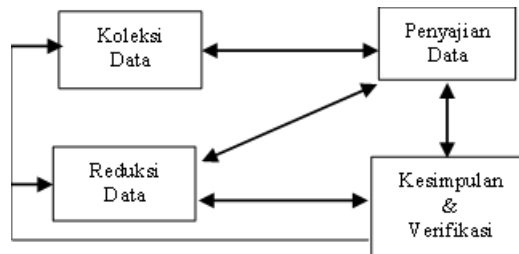
Dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data melalui sumber tertulis untuk mendapatkan informasi tentang manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir baik data tertulis maupun dalam bentuk gambar, foto, catatan, buku, surat kabar dan lain sebagainya yang memiliki hubungan dengan masalah yang akan diteliti

Prosedur pengumpulan data penelitian kualitatif dilakukan dengan cara merancang langkah-langkah kegiatan penelitian yang terdapat tiga tahap utama dalam penelitian kualitatif yaitu;

- a. Tahap deskripsi atau tahap orientasi. Pada tahap ini, peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat dan didengar terkait manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.
- b. Tahap reduksi. Pada tahap ini, peneliti mereduksi segala informasi yang diperoleh pada tahap pertama untuk memfokuskan pada masalah tertentu yaitu manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di

bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.

- c. Tahap seleksi. Pada tahap ini, peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci kemudian melakukan analisis secara mendalam tentang fokus masalah. Hasilnya adalah tema yang dikonstruksi berdasarkan data yang diperoleh menjadi suatu pengetahuan, hipotesis, bahkan teori baru. Adapun analisis data dapat dilihat pada tabel grafik dibawah ini;



Gambar 1. Analisi data

Keabsahan Data

Secara teoritis langkah analisis data merujuk pendapat (Suhendri et al., 2022) yang menyatakan bahwa, untuk mendapatkan dan menetapkan data yang relevan di cari keabsahannya dengan digunakan teknik pemeriksaan data berdasarkan beberapa kriteria sebagai berikut;

- a. Digunakan kriteria derajat kepercayaan credibility untuk memperoleh data dilakukan hal-hal yang sedemikian rupa sehingga data yang diperoleh untuk menganalisis manajemen mutu sumberdaya manusia dalam peningkatan professional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Pangkalan Bun, khususnya di bidang perekrutan, penyeleksian, penempatan, evaluasi, dan peningkatan karir.
- b. Digunakan kriteria keterlibatan tranferability. Peralihan data dilakukan dalam situasi dan kondisi lingkungan sosial penelitian yang ada (yang masih mentah).

- c. Digunakan kriteria ketergantungan. Keabsahan data yang diperoleh di kontrol dengan cara di cari buki-buktinya dalam kenyataan-kenyataan sosial yang di lakukan, atau diadakan pengamatan dan wawancara ulang. Memang dalam hal ini banyak ditemui kesulitan, sebab suatu kejadian atau peristiwa tidak terulang lagi sebagai mana sebelumnya. Tetapi hal ini tetap dilakukan karena sangat baik untuk di jadikan peetimbangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1 Perencanaan Perekrutan Ustadz

Beberapa persamaan dalam perencanaan perekrutan ustadz di kedua pontren tersebut, diantaranya adalah analisis kebutuhan ustadz, menghubungi beberapa pengasuh pondok pesantren di Jawa dan meminta alumni yang bersedia mengajar di Kalimantan, dalam perencanaan perekrutan juga memanggil dan menyeleksi calon ustadz.

Hal ini sesuai dengan teori Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan dan Anwar Prabu Mangkunegara yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Disamping persamaan diatas, ada sedikit perbedaan dalam perekrutan ustadz di kedua pontren tersebut, diantaranya adalah di Pontren Sabilur Rosyad memberdayakan santri senior (yang telah hafal dan lulus 30 juz) untuk menjadi pengajar, sedangkan di Pontren Al-Anwar hanya memanfaatkan ustadz yang telah direkrut.

2 Penempatan Ustadz

Staffing/penempatan ustadz di kedua pontren tersebut sesuai dengan teori Siswanto (2007: 75) yang menyatakan bahwa: Pengorganisasian (organizing) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara

mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.

Di kedua pontren tersebut sudah menempatkan para ustadz sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti ustadz yang ahli di bidang kitab kuning akan ditetapkan sebagai pengajar kitab kuning, sedangkan ustadz yang memiliki kompetensi di bidang Al-Qur'an (tahfidz) maka akan di tetapkan sebagai pengajar Al-Qur'an.

3 Penilaian Sistem Kerja Ustadz

Pontren Sabilur Rosyad dan Pontren Al-Anwar telah melakukan penilaian kinerja dengan mengadakan evaluasi, dan perbaikan untuk meningkatkan profesionalitas para ustadznya. Hal ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Mathias dan Jackson (2006:382), bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi karyawan seberapa baik menyelesaikan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang dimiliki perusahaan dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Namun ada sedikit perbedaan diantara kedua pontren tersebut, dimana di Pontren Sabilur Rosyad penilaian sistem kerja diadakan secara periodik setiap minggu dengan memanggil dan mengajak duduk bersama para ustadz, sedangkan di Ponpes Al-Anwar penilaian sistem kerja dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan dan tidak dilaksanakan secara periodik setiap minggu.

4 Pengembangan Kompetensi guru/ustadz

Pengembangan kompetensi guru/ustadz yang dilakukan oleh kedua pontren tersebut sudah sesuai dengan teori Mulyasa yang mengatakan bahwa karakteristik guru yang dinilai kompetensi secara profesional adalah mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik, mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan sekolah, mampu melaksanakan peran dan fungsinya dalam pembelajaran dalam kelas.

D. SIMPULAN

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen mutu SDM dalam peningkatan kompetensi profesional ustadz di Pondok Pesantren Sabilur Rosyad Bun diawali dengan perencanaan perekrutan ustadz dengan memperhatikan analisis kebutuhan, mengadakan seleksi dan penempatan sesuai bidang yang dimiliki, dalam penilaian sistem kerja dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan dan evaluasi secara rutin untuk meningkatkan profesionalisme para ustadz, sedangkan dalam pengembangan kompetensi para ustadz diberi kesempatan untuk mengikutsertakan pelatihan dan memberikan kesempatan dan membiayai ustadz untuk melanjutkan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori Muslim, A. (2020). Character Education Curriculum in the Government of Indonesia Strengthening Character Education Program. *JIEBAR : Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research*, 1(2),
- Fuadi, A. (2020). Implementasi Total Quality Managemen di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta dan Implikasinya Terhadap Prestasi Sekolah. *LITERASI (Jurnal Ilmu Pendidikan)*, 11(1), Article 1.
- Grammens, M., Voet, M., Vanderlinde, R., Declercq, L., & De Wever, B. (2022). A systematic review of teacher roles and competences for teaching synchronously online through videoconferencing technology. *Educational Research Review*, 37,
- Hadiansyah, A., Fidesrinur, F., & Firmiana, M. E. (2017). Strategi Pemberdayaan Masyarakat dalam Pendirian Lembaga PAUD. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(1).
- Haniah, A. R., Aman, A., & Setiawan, R. (2020). Integration of strengthening of character education and higher order thinking skills in history learning. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 14(2), 183–190.
- Irawan, M. N. L., Yasir, A., Anita, A., & Hasan, S. (2022). Strategi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Menjawab Tantangan Pendidikan Kontemporer. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6).
- Kamsan, N. (2020). UPaya Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Menerapkan Metode Pembelajaran Kooperatif Melalui Supervisi Akademik di MTs Negeri 5 Demak. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 5(1).
- Listiawati, N. (2018). THE Implementation Of The Strengthening Character Education In Sdn 09 Mataram City, Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12.
- Rohmayanti, L. (2019). Strategic Management of Increasing Competency of Students Through Strengthening Character Education (PPK) and School Literation Movement (GLS) at Muhammadiyah Junior High School Margasari. *International Conference of Moslem Society*, 3, 129–148.

- Samsudin, M., Shodiq, S. F., Manan, N. A., Jannah, W. N., Wachidi, W., Rusdarti, R., & Dasuki, M. (2021). Developing Management and Leadership Training Innovation Program for Higher Education at Muhammadiyah Universities. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 4(1), 57–70.
- Suastika Nurafiaty, T. R. (2021). Strategy for Strengthening Character Education in Physical Education Learning at Makassar City Elementary Education Level. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6).
- Suhendri, M. D., Syahfitri, D., & Mchtar3, M. (2022). Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di MTS Swasta Islamiyah Al-Falah Pangkalan Brandan. *Khazanah : Journal of Islamic Studies*, 1–12.
- Syafa'at, A. K., Aimah, S., Ekaningsih, L. A. F., & Mahbub, M. (2014). Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Dalam Era Globalisasi di Kabupaten Banyuwangi. *INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 8(1).
- Villarreal, V. (n.d.). *Differences in Extracurricular Activity Participation Intensity Among Middle School Students: Implications for Hispanic Youths*. 20(1), 10.
- Zaenab, S., Chamisijatin, L., & Wahyuni, S. (2020). Strengthening character education through literacy movement at Muhammadiyah junior high school. *Journal of Community Service and Empowerment*, 1(1).