

## **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIK DAN MUTU PENDIDIKAN DI PESANTREN**

Muhammad Ilyas<sup>1</sup>, Edi Mulyadi<sup>2</sup>, Erialdy<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email : <sup>1</sup> muhammadilyas2384@gmail.com

Email : <sup>2</sup> emulyadi@unis.ac.id

Email : <sup>3</sup> erialdy@unis.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pesantren, menilai dampaknya terhadap kinerja pendidik, serta mengkaji kontribusinya dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan subjek penelitian meliputi pimpinan pesantren, pendidik, dan santri. Analisis data dilakukan dengan model interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Pesantren Darul Rahman meliputi peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan dan workshop, pemberdayaan dalam bidang manajerial, serta pembinaan spiritual yang berkesinambungan. Strategi ini mampu meningkatkan profesionalitas pendidik dalam aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan spiritual. Dampaknya terlihat pada meningkatnya disiplin kerja, kreativitas dalam pembelajaran, serta hubungan harmonis antara pendidik dan santri. Selain itu, mutu pendidikan di pesantren meningkat dengan ditandai oleh prestasi santri, kedisiplinan belajar, serta terciptanya lingkungan pendidikan yang religious dan kondusif. Pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pendidik sekaligus mutu pendidikan pesantren.

**Kata Kunci:** Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Pendidik, Mutu Pendidikan, Pesantren

### **Abstrak**

*This study aims to analyze the human resource development strategies implemented by Islamic boarding schools, assess their impact on educator performance, and examine their contribution to improving educational quality. This research employed a qualitative approach with a case study method. Data were obtained through in-depth interviews, observation, and documentation with research subjects including Islamic boarding school leaders, educators, and students. Data analysis was conducted using an interactive model through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the human resource development strategy at Darul Rahman Islamic Boarding School includes improving educator competency through training and workshops, managerial empowerment, and ongoing spiritual development. This strategy has been able to enhance educator professionalism in pedagogical, personality, social, and spiritual aspects. The impact is evident in increased work discipline, creativity in learning, and harmonious relationships between educators and students. Furthermore, the quality of education at the Islamic boarding school has improved, as evidenced by student achievement, learning discipline,*

*and the creation of a religious and conducive educational environment. Targeted and sustainable human resource development is a key factor in improving educator performance and the quality of Islamic boarding school education.*

**Keywords:** *Strategy, Human Resource Development, Educator Performance, Education Quality, Islamic Boarding Schools*

## **A. Pendahuluan**

Pesantren memiliki posisi yang unik dan strategis dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan agama, tetapi juga sebagai wadah pencetak kader bangsa yang berkarakter (Baidhawiy, 2007). Meskipun demikian, pesantren saat ini dihadapkan pada tuntutan ganda: mempertahankan tradisi keilmuan Islam (*turāth*) sekaligus beradaptasi dengan kebutuhan modern (Azra, 1999), termasuk integrasi kurikulum umum dan penguasaan teknologi. Kualitas luaran (*mutu pendidikan*) pesantren sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) intinya, yaitu para kiai, ustaz, dan ustadzah (*pendidik*). Pendidik di pesantren seringkali memikul peran ganda sebagai pengajar, pembimbing spiritual, dan pengelola asrama yang menuntut kompetensi yang jauh lebih kompleks dibandingkan pendidik di sekolah formal.

Pendidik adalah kunci utama dalam menentukan mutu pendidikan. Kinerja pendidik yang optimal, yang meliputi aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, secara langsung berkorelasi dengan pencapaian hasil belajar santri (Depdiknas, 2005). Namun, tantangan yang dihadapi pesantren, terutama di tingkat SDM, meliputi kurangnya pelatihan profesional yang terstruktur, kesejahteraan finansial yang terbatas, serta kesulitan dalam menyeimbangkan antara tradisi keikhlasan dengan tuntutan profesionalisme modern. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang adaptif dan terencana, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi keilmuan, tetapi juga menguatkan integritas moral dan profesionalisme mereka.

Penelitian ini memandang bahwa pengembangan SDM di pesantren harus dilakukan secara sistematis melalui serangkaian strategi manajerial yang tepat. Strategi pengembangan SDM (*SDM Development Strategy*) dipahami sebagai upaya terencana untuk meningkatkan kapabilitas individu dan organisasi (Pesantren) melalui pelatihan, bimbingan, dan pembinaan karier (Mangkunegara, 2017). Adapun, penelitian yang dilakukan oleh Salabi (2021), pengembangan karier guru pada Pesantren Darul Ihsan dilakukan dalam bentuk program peningkatan karier dan pengembangan diri dengan melakukan beberapa kegiatan diantaranya *short course*, studi lanjutan, dan *in house training* (IHT). Selanjutnya, dilakukan kegiatan *reselection* secara berkala sebagai upaya penentuan kelanjutan karier pada guru melalui kegiatan monitoring yang berimplikasi adanya reposisi, mutasi, keluar/dikeluarkan, dan pensiun. Adapun, dukungan pesantren terhadap pengembangan karier para guru bersifat bersyarat dan tanpa syarat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif (melalui diklat, *coaching*, dan evaluasi berbasis kinerja) dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik secara optimal, yang pada akhirnya akan bermuara pada peningkatan mutu pendidikan secara holistik di lingkungan pesantren.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di pesantren dalam merancang program peningkatan kualitas guru.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berupaya memahami secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia pendidik di lingkungan Pesantren Daarul Rahman Tembilahan Riau dalam konteks sosial, budaya, dan nilai-nilai Islam yang melekat.

Adapun, untuk memperoleh data yang komprehensif dan valid, penelitian ini menggunakan teknik pemilihan informan secara *purposive sampling* dengan memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengembangan sumber daya manusia di pesantren. Informan dibagi menjadi 3 kategori utama yaitu informan utama yang memiliki peran strategis dalam kebijakan dan pengawasa, informan kunci yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program, serta informan pendukung yang memberikan perspektif dari luar pengelolaan pesantren.

Dalam penelitian ini digunakan tiga teknik utama pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Ketiganya dilakukan secara terpadu untuk mendapatkan data yang kaya dan saling melengkapi.

Analisis data dilakukan secara tematik, mengikuti tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 1994). Selain itu, untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan metode, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan checking kepada informan untuk mengonfirmasi interpretasi peneliti terhadap data yang diberikan. Adapun, catatan lapangan disusun peneliti sebagai bentuk refleksi dan mendeteksi potensi bias selama proses pengumpulan serta analisis data.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pimpinan pesantren Daarul Rahman Tembilahan bahwa proses rekrutmen calon tenaga pendidika sudah optimal dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan pesantren. Dalam realisasinya seluruh tenaga pendidik sudah memenuhi kualifikasi standar pesantren meskipun masih terdapat tenaga pendidik yang hanya lulusan pesantren dan belum melanjutkan ke jenjang sarjana. Berikut ini adalah pelatihan dan pengembangan standar kompetensi tenaga pendidik yang rutin diadakan oleh pesantren: 1) Kemampuan penguasaan kurikulum mengajar dengan selalu upgrade kemampuan tenaga pendidik dalam menguasai dan mempersiapkan pembelajaran ketika kegiatan belajar di kelas. Adapun, pelatihan dan pengembangan ini rutin dilakukan setiap semester dengan menghadirkan pembicara dan pembimbing dari profesional, pengawas sekolah, dan kementerian agama Indragiri Hilir. 2) Pelatihan dan penguasaan computer kepada para kepala unit, ustad, dan ustadzah dengan menghadirkan bapak Muhammad Yunus selaku sekretaris Yayasan Nurul Asror Nusantara. Pelaksanaan kegiatan tersebut dilakukan selama 3 bulan dengan bimbingan secara bertahap dan berkelanjutan. 3) Pelatihan dan penguasaan bahasa Arab dan Inggris kepada tenaga pendidik dan santri dengan program

satu minggu berbahasa Arab dan satu minggu berbahasa Inggris. Selain itu, pengembangan bahasa asing juga diberikan dengan pengiriman guru tertentu untuk mengikuti short course di beberapa lembaga pendidikan di sekitar Indragiri Hilir dan Indragiri Hulu Riau. 4) Public speaking diberikan dalam kegiatan briefing dari pengasuh kepada majelis guru dan menjadi rutinitas kepada santri oleh guru yang ditunjuk oleh pengasuh pesantren. 5) Penguasaan materi kitab Islam klasik diberikan dengan adanya kurikulum wajib dengan kajian dan pembelajaran kitab serta penguatan ilmu shorof dan nahwu sebagai pondasi dasarnya.

Berdasarkan pengalaman dari pimpinan pesantren tersebut, maka motivasi kepada tenaga pendidik agar tetap semangat dan profesional diberikan pada saat rapat pimpinan dengan seluruh tenaga pendidik. Hal ini dilakukan secara rutin dalam seminggu dan kondisional. Program kumpul bersama dengan agenda coffe break, masak dan makan bersama merupakan salah satu cara agar adanya umpan balik yang positif dari tenaga pendidik. Puncaknya diadakan kegiatan fieldtrip sebagai kegiatan refreking dengan mengunjungi tempat tertentu yang dikemas dalam agenda wisata ilmu dan wisata hati.

Selanjutnya, adanya evaluasi kinerja pendidik di pesantren Daarul Rahman Tembilahan dilakukan bertujuan supaya pimpinan mengetahui sejauh mana peran tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di kelas, pemahaman tentang karakter santri, pembiasaan dalam akhlak dan ibadah santri serta tujuan dari pesantren Daarul Rahman Tembilahan. Adapun, terkait evaluasi kerja tenaga pendidik dilakukan dengan melihat dan mengevaluasi kompetensi pedagogik, profesionalitas, sosial, spiritual, ibadah, dan akhlak tenaga pendidik. Selain itu, umpan balik yang diberikan kepada tenaga pendidik setelah dievaluasi adalah dengan memberikan penghargaan berupa ucapan selamat dan doa, pemberian bonus berupa materi dan fasilitas tempat tinggal yang layak, bantuan terhadap masalah yang dihadapi pendidik.

Tantangan yang dihadapi seperti santri yang mondok adalah generasi yang hidup di zaman perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat sehingga terdapat banyak masalah dan mudharat yang akan dihadapi. Ditambah lagi, dengan adanya tantangan lainnya yang dihadapi di pesantren ini yaitu beberapa guru yang masih belum menguasai kompetensi dasar komputer dan *skill* yang masih rendah. Selain itu, metode mengajar yang lebih banyak dengan ceramah tanpa adanya inovasi dengan metode lainnya. Adapun, sarana dan prasarana yang masih terbatas, pembangunan yang masih terkendala dengan biaya, perluasan tanah pesantren yang belum optimal dan ketersediaan komputer atau laptop yang masih terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustads Arsyad Ridho memberikan penjelasan bahwa bentuk pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik terutama para ustad dan ustadzah yang bermukim di pesantren dan menjadi musyrif/musyrifah diantaranya 1) mengikuti dzikir harian, mingguan, dan bulanan untuk membentuk karakter dan memperkuat mental spiritual mereka. 2) Diberikan diklat cara cepat membaca Al-Qur'an dengan metode qiraati oleh instruktur pesantren yang ditunjuk oleh pimpinan. 3) Pelatihan cara penanganan kebakaran yang bekerjasama dengan instruktur dinas kebakaran kabupaten Indragiri Hilir. 4) Pelatihan cara penanganan santri dan masyarakat yang mengalami gangguan medis dan non medis, gelisah, malas ibadah, dan mengalami mimpi buruk dengan ijazahan dan pelatihan yang dilakukan bekerjasama dengan ruqyah ahlu sunnah wal jama'ah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua Yayasan Nurul Asror Nusantara yaitu ustadz Syahrul bahwa rekrutmen tenaga pendidik sudah baik dan upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik bekerjasama dengan pengawas pesantren dan pihak kementerian agama Indragiri sudah berjalan dengan baik dan akan terus ditingkatkan. Selain itu, Yayasan melalui unit usahanya berupa meningkatkan kemandirian pesantren dengan mengembangkan mini market pesantren, kebun sawit pesantren, peternakan ayam dan bebek pesantren serta pembangunan rumah kontrakan milik pesantren. Adanya sarana penunjang seperti komputer dan ruang kelas yang memenuhi standar juga terus diupayakan. Hal ini diperkuat dengan penjelasan dari Kasi Pondok Pesantren Kementerian Agama Indragiri Hilir bahwa pesantren sudah memiliki standar lembaga pendidikan yang layak, tenaga pendidik yang berkualitas, dan akreditasi Madrasah Tsanawiyah dengan nilai A. Selain itu, keberadaan ruang kelas segera ditambah, lapangan dan sarana olahraga dilengkapi, serta adanya ruang multimedia dan pengadaan komputer atau laptop perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustadz Mahili sebagai guru senior, pondok Pesantren Daarul Rahman Tembilahan sudah melakukan pengembangan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan meningkatkan mutu pendidikan pondok pesantren Daarul Rahman Tembilahan. Adapun, ustadz Riyaldi menyatakan bahwa tantangan yang terjadi justru pada banyaknya santri yang sudah terkontaminasi dengan game dan media sosial sebelum melanjutkan pendidikan di pondok pesantren Daarul Rahman Tembilahan. Adanya pelatihan berkala dan berkelanjutan yang dilakukan oleh pimpinan pesantren kepada para pembina dan pendidik santri sangat berpengaruh pada kompetensi dalam mendidik santri. Salah satu alumni dari pesantren ini yang bernama Ripan menyatakan bahwa dengan adanya peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik Daarul Rahman berdampak pada santri yang lebih bersemangat dalam belajar, disiplin, berakhlak, dan mendapatkan prestasi yang meningkat secara signifikan.

### **Pembahasan:**

Pengembangan SDM di pesantren sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kiai dan budaya keikhlasan. Yukl (2013), dalam bukunya *Leadership in Organizations*, menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam memotivasi staf (pendidik dan karyawan) untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi (pesantren). Strategi pengembangan SDM yang efektif di Daarul Rahman harus dimulai dari pimpinan yang menanamkan visi dan misi yang kuat (tarbiyah), yang secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja dan self-development pendidik. Program pengembangan SDM harus dirancang untuk menumbuhkan rasa kepemilikan dan komitmen, bukan sekadar kewajiban. Kepemimpinan yang transformasional dapat meningkatkan moral dan motivasi karyawan melalui visi dan misi yang kuat, mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih tinggi daripada yang diharapkan (Yukl, 2013).

Secara teknis, pengembangan SDM diukur dari efektivitas program pelatihan. Noe (2017), melalui bukunya *Employee Training and Development*, menggarisbawahi bahwa program pelatihan harus dihubungkan secara langsung dengan kebutuhan strategis organisasi. Strategi training di Daarul Rahman tidak bisa bersifat generik. Pelatihan harus spesifik, misalnya: 1) *Need Assessment*: Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi asatidz



(misalnya, kekurangan dalam manajemen asrama modern atau literasi digital). 2) Program *Coaching* berbasis Tarbiyah: Pelatihan yang menggabungkan peningkatan kemampuan teknis mengajar dengan pembinaan karakter dan spiritual. Selain pelatihan, perlu ada strategi pengembangan karir yang jelas untuk mengurangi turnover. Strategi ini harus mengakui dan memberikan penghargaan atas pengabdian dan peningkatan kompetensi pendidik (Noe, 2017). Dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan dan manajemen SDM modern ini, analisis terhadap Pesantren Daarul Rahman Tembilahan menjadi lebih terstruktur, melihat SDM sebagai aset strategis yang memerlukan investasi terencana.

Kinerja pendidik adalah inti dari mutu pendidikan, sejalan dengan prinsip *Total Quality Management* (TQM) dalam konteks pendidikan. Deming (1986), melalui bukunya yang berpengaruh, menekankan bahwa peningkatan mutu adalah proses yang berkelanjutan dan harus melibatkan semua stakeholders, dengan fokus pada proses inti dalam hal ini, proses pembelajaran yang difasilitasi oleh pendidik. Kinerja pendidik tidak hanya dinilai dari hasil akhir (nilai siswa), tetapi dari kualitas proses yang dijalankan. Pendidik harus berperan sebagai fasilitator yang berorientasi pada peningkatan kualitas berkelanjutan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang efektif. Mutu harus dibangun ke dalam, proses pembelajaran pada setiap tahap; ia bukan hasil akhir dari inspeksi. Kinerja yang baik memastikan proses pembelajaran itu sendiri bermutu.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, kinerja pendidik harus diukur secara objektif. Armstrong dan Baron (2005) mendefinisikan kinerja sebagai output dari hasil kerja, perilaku, dan pengembangan pribadi pendidik. Evaluasi kinerja harus berfokus pada empat aspek inti: 1) Hasil (Results): Pencapaian target kurikulum dan hasil belajar siswa. 2) Perilaku (Behaviours): Komitmen, kerjasama, dan kedisiplinan. 3) Kompetensi \* (Competencies)\*: Penguasaan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (seperti yang diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen). 4) Pengembangan \* (Development)\*: Kemauan untuk belajar dan beradaptasi dengan metode baru. Kinerja yang unggul terjadi ketika pendidik secara konsisten menunjukkan kompetensi tinggi yang diterjemahkan menjadi perilaku positif, sehingga menghasilkan mutu pendidikan yang optimal.

Kinerja yang berkelanjutan sangat bergantung pada motivasi pendidik. Frederick Herzberg (1959) dalam bukunya *The Motivation to Work*, membagi faktor yang memengaruhi kinerja menjadi dua: 1) Faktor Hygiene (Kesehatan): Hal-hal yang jika tidak ada akan menyebabkan ketidakpuasan (misalnya, gaji, kondisi kerja, kebijakan institusi). Mutu pendidikan akan menurun jika faktor ini terabaikan. 2) Faktor Motivator: Hal-hal yang secara intrinsik mendorong kinerja tinggi (misalnya, pengakuan, tanggung jawab, peluang untuk berprestasi dan berkembang). Institusi pendidikan yang ingin meningkatkan mutu harus memastikan faktor hygiene terpenuhi (seperti kesejahteraan dasar) sambil secara aktif mendorong faktor motivator (seperti memberikan kepercayaan dan kesempatan pelatihan), karena motivator inilah yang mendorong pendidik melampaui standar minimal dan berkontribusi maksimal pada mutu.

Kinerja pendidik di Pesantren Daarul Rahman Tembilahan, sebagai lembaga yang mengintegrasikan nilai spiritual dan akademik, dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Analisis ini menggunakan lensa teori motivasi dan teori organisasi. Faktor pendorong adalah elemen yang secara aktif meningkatkan usaha dan komitmen pendidik

untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Kinerja di pesantren sering didorong oleh motivasi intrinsik yang kuat, yaitu keikhlasan atau pengabdian (*dedication*). Menurut Teori *Self-Determination* (Deci & Ryan, 2000), menyatakan bahwa motivasi paling kuat berasal dari pemenuhan kebutuhan psikologis dasar: otonomi (merasa memiliki kontrol atas pekerjaan), kompetensi (merasa efektif), dan keterkaitan (merasa terhubung dengan komunitas). Di Pesantren, keterkaitan sangat kuat melalui ikatan ukhuwah dan figur kiai. Pendidik merasa kinerjanya adalah bagian dari ibadah dan pengabdian. Kepemimpinan yang kuat dari kiai/pimpinan pesantren dapat bertindak sebagai pemimpin transformasional (Bass & Riggio, 2006). Pimpinan yang memberikan inspirasi dan stimulasi intelektual mendorong pendidik untuk berinovasi dalam mengajar, yang secara langsung meningkatkan mutu. Budaya kerja di pesantren, yang berlandaskan kekeluargaan dan ketaatan (*ta'dzim*), menjadi pendorong kinerja. Lingkungan yang kolaboratif dan saling mendukung (Putnam, 1995) menciptakan rasa tanggung jawab bersama terhadap mutu. Pendidik akan merasa termotivasi untuk mempertahankan reputasi baik institusi.

Faktor penghambat adalah hambatan struktural atau institusional yang dapat menurunkan efektivitas kerja pendidik, meskipun motivasi intrinsik sudah tinggi. Karakteristik pesantren yang mengharuskan pendidik (ustaz/ustadzah) merangkap peran seringkali menjadi penghambat kinerja. Menurut Teori Konflik Peran (*Role Conflict*), pendidik di Daarul Rahman Tembilahan tidak hanya mengajar di kelas (pedagogik), tetapi juga menjadi pengasuh, pembimbing spiritual, dan pengelola asrama. Beban kerja yang berlebihan ini dapat menyebabkan burnout dan konflik peran yang signifikan. Kahn et al. (1964) menyatakan bahwa konflik peran timbul ketika seseorang harus memenuhi tuntutan dari dua atau lebih peran yang saling bertentangan. Ini menghambat fokus dan inovasi dalam proses pembelajaran. Faktor hygiene yang lemah (seperti yang dibahas Herzberg) bertindak sebagai penghambat kuat. Walaupun semangat keikhlasan tinggi, keterbatasan gaji (faktor hygiene) di banyak pesantren dapat menyebabkan pendidik mencari pekerjaan sampingan. Hal ini mengurangi waktu persiapan, fokus, dan komitmen penuh terhadap mutu pendidikan (Deci & Ryan, 2000). Keterbatasan akses ke sarana modern, seperti laboratorium, perpustakaan digital, atau perangkat teknologi yang memadai, menghambat pendidik untuk mengaplikasikan metode pembelajaran inovatif dan profesional.

#### **D. Kesimpulan**

Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pendidik dan mutu pendidikan di pesantren Daarul Rahman Tembilahan. Adapun, strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pendidik berjalan dengan baik melalui proses rekrutmen yang baik, pengembangan kualitas tenaga pendidik melalui pelatihan, diklat, pembelajaran Al-Qur'an dengan metode qiraati, penanganan santri dengan pendekatan dzikir dan penguatan mental, penanganan kebakaran dengan mentor dari dinas pemadam kebakaran, serta pemberian ijazah dan pelatihan metode ruqyah kepada pendidik. Selanjutnya, terdapat faktor pendorong dan penghambat dalam meningkatkan kinerja pendidik di pesantren Daarul Rahman Tembilahan, tetapi pimpinan Yayasan mampu mencari solusi dengan

mengoptimalkan faktor pendorong. Salah satu upaya pimpinan pesantren dan Yayasan dalam mengatasi hambatan dalam meningkatkan kinerja pendidik sudah efektif baik melalui perannya maupun kebijakan oleh pihak Yayasan Nurul Asror Nusantara. Ditambah lagi, mutu pendidikan di pesantren Daarul Rahman sudah baik, yang diverifikasi dengan adanya santri yang belajar di pesantren bukan hanya dari Riau, tetapi juga berasal dari provinsi lainnya seperti Jambi dan Kepri. Selain itu, banyaknya prestasi yang diperoleh santri baik secara akademik maupun non akademik serta hasil akreditasi dengan predikat A pada madrasah Tsanawiyah Daarul Rahman Tembilahan.

## Referensi

### Buku

- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).
- Azra, A. (1999). *Edukasi: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Baidhaw, Z. (2007). *Pendidikan Agama Berwawasan Multikultural*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Kekuasaan dan Pendidikan: Studi Kasus Pendidikan Nonformal*. PT Remaja Rosdakarya.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson Education.

### Jurnal

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Salabi, Agus Salim. (2021). Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hampran Perak Deli Serdang. *Journal Continuous Education*, 2 (1), 1-16.

### Undang-Undang



Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.