

# PROBLEMATIKA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (TENAGA PENDIDIK) DI PONDOK PESANTREN UMMUL QUR'AN ANNURANI TEMBILAHAN RIAU

Indra Wahyuni Firli Pangestu

*Magister Manajemen Pendidikan Islam, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia*  
e-mail: [firli030321@gmail.com](mailto:firli030321@gmail.com)

**ABSTRAK.** Artikel ini membahas tentang Problematika Pengembangan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) di Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi masalah-masalah pengembangan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilihan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan teknik pengumpulan data melalui proses observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren dan beberapa tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilihan belum maksimal dalam praktik pengembangan tenaga pendidiknya, terdapat banyak kendala yang menyebabkan program pengembangan tenaga pendidik tidak berjalan, seperti; 1) kurangnya keterampilan manajemen sumber daya manusia dari pimpinan Pondok Pesantren, 2) kurangnya inovasi dari tenaga pendidik, 3) kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan kompetensi tenaga pendidik, 4) dan anggaran yang belum mencukupi pelaksanaan program.

**Kata Kunci:** Problematika, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

sesuai dengan visi dan misinya, adalah institusi yang harus memiliki dan menghasilkan sumber daya manusia berkualitas unggul yang mampu bersaing di era digital (Purwanto et al, 2023). Sebagai tenaga pendidik di era digital, seharusnya mempunyai kesadaran seperti dalam kutipan "they tend to have a desire to play an active role in leadership, take initiative, and utilize digital technology for positive transformation." (Muhith, et al, 2023). Yang mana akan terus berinisiatif dan berperan aktif untuk terus mengembangkan dan memanfaatkan perkembangan teknologi.

Pengembangan profesional bagi tenaga pendidik telah menjadi perhatian utama secara global, karena pandangan umum yang menyatakan bahwa tenaga pendidik memegang tanggung jawab besar terhadap kualitas pendidikan. Hal ini didasari oleh keyakinan bahwa kualitas tenaga pendidik secara langsung mempengaruhi kualitas pengajaran di lembaga pendidikan,

yang pada akhirnya mempengaruhi hasil belajar peserta didik (Atas et al, 2023).

Dalam lembaga pendidikan, pengembangan tenaga pendidik adalah proses mengembangkan dan memanfaatkan keahlian untuk meningkatkan kinerja individu, tim, proses kerja, dan sistem organisasi dalam pendidikan secara keseluruhan (Swanson, 2022). Pengembangan tenaga pendidik bertujuan untuk meningkatkan partisipasi dan produktivitas SDM dalam lembaga pendidikan.

Berbagai studi menunjukkan bahwa SDM adalah faktor utama dalam menentukan produktivitas. Dalam lembaga pendidikan pendidikan (sekolah), sumber daya manusianya meliputi kepala sekolah, guru, dan staf. Daya saing lembaga pendidikan juga dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Masalah kualitas pendidikan dapat diatasi dengan mengembangkan manusia sebagai subjek dan objek pembangunan (Kusumaningrum et al, 2017).

Sesuai penelitian yang penulis temui, di Malaysia dalam industri pendidikan menyadari tekanan untuk memenuhi tingginya tuntutan sektor ekonomi dalam merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik yang terampil dan berpengetahuan. (Halid et al, 2024). Oleh karena itu, pengembangan tenaga pendidik sangat perlu dilakukan untuk menjaga kualitas SDM di lembaga pendidikan.

Masa depan manusia terpelajar dalam suatu bangsa dapat dibentuk oleh proses pendidikan melalui kualitas tenaga pendikanya (Dacholfany et al, 2024). Semakin berkualitas tenaga pendikanya, maka akan semakin berkualitas pula lembaga pendidikan yang ada.

Aktivitas pengembangan tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan harus menjadi prioritas utama demi ketercapaian tujuan pendidikan (Stone et al, 2024).

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, yang mana melalui proses observasi yang diawali dengan mengidentifikasi lokasi yang akan diteliti. Setelah lokasi ditentukan, langkah berikutnya adalah melakukan pemetaan untuk mendapatkan gambaran umum mengenai objek penelitian. Selanjutnya, peneliti menentukan siapa yang akan diobservasi, serta menetapkan waktu, durasi, dan metode observasi (Conny, 2024).

Melalui proses wawancara yang mana peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pemberi informasi (informan) (Moleong, 2004), dan melalui proses dokumentasi, yaitu metode penyelidikan yang melibatkan pengumpulan dan analisis benda-benda tertulis seperti buku, notulen rapat, peraturan, dan catatan harian (Salam, 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di Pondok Pesantren Annurani Tembilahan mengenai problematika pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di Pondok Pesantren tersebut, peneliti menemukan

beberapa masalah atau problem mengenai pengembangan tenaga pendidik. Yang mana di Pondok Pesantren tersebut belum begitu aktif melakukan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, baik pengembangan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan.

Hal ini disebabkan oleh kurangnya inovasi dari personel Pondok Pesantren, kurangnya praktik manajemen dari pimpinan Pondok Pesantren. Selain itu, kurangnya anggaran untuk melaksanakan berbagai program pengembangan juga menjadi salah satu faktor penghambat (Nurhalizah et al, 2023). Menurut penelitian Hamouche (2021), mengapa lembaga pendidikan kekurangan dana ialah disebabkan efek dari Covid-19 pada saat itu, namun hal ini dapat diatasi dengan melaksanakan program pelatihan dan pengembangan secara virtual atau daring.

Problematika merupakan masalah atau hal-hal yang perlu untuk diatasi dan diselesaikan, problematika bisa terjadi di sektor apa saja, contohnya di sektor pendidikan yang masih perlu diperhatikan dan ditangani dari segi pengembangan tenaga pendikanya agar dapat mencapai keunggulan lembaga (Suwarni, 2023).

Pengembangan tenaga pendidik telah menjadi fenomena yang umum dalam lembaga pendidikan, program pengembangan tenaga pendidik dianggap sangat penting. Program ini dirancang untuk meningkatkan dan memperluas kemampuan tenaga pendidik serta mengasah keterampilan teknis dan konseptual mereka, sehingga mereka dapat menangani situasi kompleks dan melaksanakan tugas dengan lebih baik. Melalui kegiatan pembaruan ini, tenaga pendidik dapat menghindari sikap yang ketinggalan zaman (Ogunode & Danladi, 2023).

Meningkatkan dan mengembangkan tenaga pendidik adalah inti dari pembangunan nasional, di mana keberhasilan pembangunan nasional sangat bergantung pada pembangunan manusia yang berkualitas saat ini. Tenaga pendidik yang berkualitas adalah individu yang memiliki keseimbangan dalam semua aspek kepribadian mereka, baik secara jasmani maupun rohani.

Program pelatihan dan pengembangan memegang peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik secara menyeluruh (Ubaidillah, 2024).

Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilihan merupakan lembaga pendidikan yang berbasis pesantren, yang mana pesantren ini dikhususkan untuk perempuan atau santriwati. Pembelajarannya mencakup pembelajaran umum dan juga pembelajaran agama. Sebagai lembaga pendidikan berbasis keislaman, tetap harus mempertahankan dan mengembangkan kualitas lembaganya, lembaga pendidikan dapat dikatakan berkualitas apabila tenaga pendidik yang ada juga berkualitas, karena maju atau tidaknya sebuah lembaga bergantung erat kepada usaha dan kualitas tenaga pendidik yang ada di dalamnya.

Namun, dalam hal pengembangan tenaga pendidik, Pondok Pesantren ini dapat dikatakan masih sangat minim dalam melaksanakan program-program pelatihan dan pengembangan. Padahal program-program tersebut dapat menunjang kualitas dan kompetensi tenaga pendidik dalam Pondok Pesantren tersebut.

Penerapan pelatihan dan pengembangan di Pondok Pesantren akan membantu tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih profesional. Lembaga pendidikan seharusnya memberikan pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang memadai untuk mencapai tujuan pendidikan secara komprehensif (Supriani, 2024).

Pelatihan dan pengembangan yang efektif bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan individu tenaga pendidik, tetapi juga untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara komprehensif.

Pengembangan tenaga pendidik merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar

mereka dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Melalui pengembangan tersebut, tenaga pendidik diharapkan mampu menangani berbagai tanggung jawab dalam situasi yang terus berubah.

Perubahan dalam lembaga pendidikan, yang timbul dari tuntutan masyarakat, mengharuskan para tenaga pendidik untuk ikut beradaptasi. Pengembangan ini berfungsi untuk memperkuat daya saing lembaga dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan yang semakin kompleks dan dinamis (Budiyono, 2024).

Namun realitanya, di Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilihan masih cukup jauh tertinggal dari segi pengembangan tenaga pendidiknya. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pelaksanaan program pengembangan secara mandiri terakhir dilakukan pada satu tahun yang lalu, dan juga tidak cukup sering mengikuti program pengembangan tenaga pendidik dari pihak eksternal.

Meskipun sistem pendidikan dapat mewajibkan tenaga pendidik untuk berpartisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional, namun jika pihak Pondok Pesantren dan tenaga pendidiknya belum mempunyai kesiapan akan perubahan dan kebutuhan masa kini, maka sebanyak apapun program pengembangan yang ada tidak akan berdampak pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik (McChesney & Jill, 2021).

Pada hal, menurut penelitian Yahya et al (2023), menyatakan bahwa terdapat berbagai jenis pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik yang seharusnya dapat diikuti. Beberapa di antaranya adalah:

- In-House Training (IHT)  
Dilakukan di dalam lembaga pendidikan itu sendiri.
- Program Magang  
Pengalaman kerja praktis di institusi atau lembaga lain untuk memperoleh keterampilan tambahan.

- **Kemitraan Sekolah**  
Kolaborasi antar sekolah untuk saling berbagi pengetahuan dan keterampilan.
- **Pembelajaran Jarak Jauh**  
Pelatihan yang dilakukan secara online untuk fleksibilitas waktu dan tempat.
- **Pelatihan Berjenjang dan Khusus**  
Program pelatihan yang bertahap atau fokus pada keterampilan tertentu.
- **Kursus Singkat di Perguruan Tinggi atau Lembaga Lain**  
Pelatihan intensif dalam jangka waktu pendek.
- **Pembinaan Internal di Sekolah**  
Kegiatan mentoring dan coaching yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan di sekolah.
- **Pendidikan Lanjut**  
Melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi untuk memperdalam pengetahuan dan keterampilan.

Program-program pelatihan tenaga pendidik ini juga sering diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan, Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK), Kelompok Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta sekolah dan lembaga swasta seperti Tanoto Foundation, Putera Sampoerna Foundation, Nahdatul Ulama (NU), dan Muhammadiyah. Bentuk pelatihan tersebut meliputi workshop, lokakarya, seminar, dan pendidikan serta latihan (diklat), baik secara luring maupun daring (Yahya et al, 2023).

Dalam hal ini, sebaiknya pihak Pondok Pesantren berupaya untuk mengatasi hambatan-hambatan pengembangan tenaga pendidik tersebut agar dapat meningkatkan kualitas lembaga dan juga mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Pimpinan Pondok Pesantren perlu mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang memadai dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Pendekatan ini melibatkan langkah-langkah untuk memperkuat sistem manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, sehingga secara organisasional pondok pesantren memiliki kapasitas untuk mengembangkan tenaga pendidik secara inovatif dan responsif terhadap tantangan zaman saat ini. Hal ini pada gilirannya akan membuat Pondok Pesantren berperan sebagai fasilitator, sementara tenaga pendidik menjadi sumber inspirasi dan contoh bagi peserta didik untuk mengembangkan potensi dan kreativitas mereka sesuai dengan perubahan dan tantangan zaman (Khumaini, et al, 2023).

Pihak Pondok Pesantren juga dapat menerapkan Professional Development Plans (PDPs) yang dapat digunakan sebagai alat dalam pengembangan dan evaluasi di Pondok Pesantren. PDPs dapat mengidentifikasi kompetensi yang ada, merefleksikan kinerja masa lalu, dan merangsang tujuan pembelajaran masa depan dengan merumuskan rencana tindakan untuk mencapainya. Banyak penelitian mengenai PDPs menunjukkan bahwa PDPs mendukung refleksi tenaga pendidik, meningkatkan kesadaran diri mereka, memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka, memperkuat komitmen mereka terhadap pengembangan profesional, dan membantu mereka dalam meningkatkan praktik pengajaran (Korkko, et al, 2022).

## **KESIMPULAN**

Penemuan dalam penelitian ini adalah; bahwa pengembangan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Ummul Qur'an Annurani Tembilahan masih belum optimal. Beberapa kendala yang diidentifikasi meliputi:

- 1) Kurangnya Keterampilan Manajemen Pimpinan Pondok Pesantren kurang memiliki keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia.
- 2) Kurangnya Inovasi  
Tenaga pendidik kurang menunjukkan inovasi dalam meningkatkan metode pengajaran.

- 3) Kurangnya Kesadaran Pengembangan Kompetensi  
Ada kurangnya kesadaran di kalangan tenaga pendidik tentang pentingnya pengembangan kompetensi mereka.
- 4) Anggaran Terbatas  
Terbatasnya anggaran juga menghambat pelaksanaan program pengembangan tenaga pendidik.

Masalah-masalah ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan keterampilan manajemen, inovasi, dan kesadaran tentang pengembangan kompetensi di kalangan tenaga pendidik. Anggaran juga perlu ditingkatkan untuk mendukung program-program pengembangan ini. Solusi yang dapat diusulkan untuk mengatasi kendala ini adalah:

- 1) Peningkatan Keterampilan Manajemen;
- 2) Program Pengembangan Inovatif;
- 3) Kesadaran dan Pelatihan Berkelanjutan;
- 4) Optimalisasi Anggaran

## REFERENSI

- Atas, Ufuk et al. (2023). Teacher educators in Finland and Türkiye: Their role, knowledge base, and professional development profile. *European Journal of Teacher Education*.
- Budiyono, Ahamd. (2024). Penelitian dan Pengembangan Sumber Dayan Mansuia Di MTs Al Urwatul Wutsqo Jombang. *ILJ: Islamic Learning Journal (Jurnal Pendidikan Islam)*.
- Conny, R. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif; Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Grasindo.
- Dacholfany, Muhammad Ihsan et al. (2024). Principal's Leadership Strategy in Efforts to Development the Quality of Human Resources in Schools. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, Vol. 7, No. 1.
- Halid, Hafinas et al. (2024). Perceived Human Resource Management Practices and Intention to Stay in Private Higher Education Institutions in Malaysia: The Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*.
- Hamouche, Salima. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management & Organization*.
- Khumaini, Fahmi et al. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 5, No. 2.
- Korkko, Minna et al. (2022). Developing teacher in-service education through a professional development plan: Modelling the process. *European Journal of Teacher Education*.
- Kusumaningrum, Desi Eri et al. (2017). Problematika Pemberdayaan Dan Pengembeangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Jurnal Elektronik Universitas Negeri Malang*, Vol. 2, No. 2.
- McChesney, Katrina & Jill M. Aldridge. (2021). What's getting in the way? A new conceptual model for teachers' professional development trajectories impact. *Professional Development in Education*.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif; Edisi Revisi*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhith, Abd et al. (2023). Challenges of Islamic Boarding School Organizational Culture in The Millennial Generation and The Digital Era 4. 0. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 6, No. 3.
- Nurhalizah et al. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dosen Universitas Sembilanbelas November Kolaka. *GLORY (Global Leadership*

- Organizational Research in Management*),  
*Vol. 1, No. 4.*
- Ogunode, Niyi Jacob & Danladi Emmanuel. (2023). Human Resource Management In University System In Nergia: Barriers And Possible Solutions. *JOURNAL OF INNOVATIONS IN SOCIAL SCIENCES*, *Vol. 3(3)*.
- Purwanto, Agung et al. (2023). Investigating the role digital transformation and human resource management on the performance of the universities. *International Journal of Data and Network Science*.
- Salam, Agus. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Azka Pustaka.
- Stone, Raymond J et al. (2024). *Human Resource Management*. Australian HR Institute.
- Supriani. (2024). Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *ILJ: Islamic Learning Journal (Jurnal Pendidikan Islam)*.
- Suwarni, Titi. (2023). *Profesi Kependidikan*. PT. Arr Rad Pratama.
- Swanson, Richard A. (2022). *Foundations of Human Resource Development*. Berret - Koehler Publisher, Inc.
- Ubaidillah, A. (2024). Problematika Guru Pendidikan Agama Islam Berbasis Komunitas dalam Persiapan Implementasi Kurikulum Merdeka di MTs Negeri Jayawijaya Papua. *DIRASAH*, *Vol. 7, No. 1.*
- Yahya, Yoga Andi et al. (2023). Pengembangan dan Pelatihan Kompetensi Guru MA Darul Ulum Donorojo Jepara. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship*, *Vol. 4(1)*.