



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 10924-10934

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengembangan Sumber Daya Pendidik Di Pondok Pesantren Al-Kautsar Kota Tanjung pinang

Fahmi Fikri

Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau

Email: fahmifikri1971@gmail.com

Abstrak

Menyadari perkembangan teknologi yang sangat signifikan dari masa ke masa sangatlah mempengaruhi sistem yang ada di dunia secara umum dan sistem di dunia pendidikan secara khusus. Hal menjadikan kita sadar bahwa setiap dari aspek dalam bidang pendidikan dituntut untuk ikut terus berkembang terutama dari segi sumber daya manusia pendidikan, agar dapat memberikan pelayanan maksimal dalam menopang pendidikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengembangan sumber daya guru pendidikan untuk menciptakan guru yang professional adalah dengan diadakannya pelatihan dan penataran yang intens pada guru. Yang akan disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi masing-masing guru. Pelatihan ini dilaksanakan guna meningkatkan kembali kinerja guru yang mulai mengalami penurunan. Kendala dalam proses pengembangan sumber daya manusia pendidikan adalah masih belum meratanya informasi terkait pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan. Banyak tenaga pendidik yang tidak menguasai informasi teknologi (IT). Sedangkan untuk menghadapi kendala seperti ini dengan diadakannya program pelatihan profesi guru (PLPG) yang bertujuan menciptakan guru yang professional dan Uji Kompetensi Guru (UKG) untuk mengatasi permasalahan kualitas guru. Pemerintah harus memperbaiki LPTK dan menggiatkan pengadaan pelatihan terkait dengan informasi teknologi (IT).

Kata Kunci: *Pengembangan, Pelatihan Guru, SDM Pendidikan.*

Abstract

Realizing that significant technological development from time to time greatly affect the existing system in the world generally and the system of education particularly. This makes us aware that every aspect in the field of education is required to continue to develop, especially in terms of educational human resources, so that we can provide maximum service in supporting education. The result of this study indicates that the process of developing educational teacher resources to create professional teachers is by holding intense training and upgrading of teachers. Which will be adjusted to the competency needs of each teacher. This training was carried out to improve the performance of teachers who began to experience a decline. The obstacle in the process of developing educational human resources is the uneven distribution of information regarding the training, and many educators do not master in information technology (IT). Meanwhile, to deal with obstacle like this is by holding a teacher professional training program (PLPG) which aims to create professional teachers and the Teachers Competency Test (UKG) to overcome teacher quality problems. The government must improve LPTK and activate the provision of training related to information technology (IT).

Keywords: Development, Teacher Training, Human Resources of Education

PENDAHULUAN

Rendahnya sumber daya manusia pada tenaga pendidikan (guru) dan non pendidikan (tata usaha) merupakan permasalahan yang sedang dihadapi oleh sistem pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan dan dicanangkan guna meningkatkan sumber daya manusia pendidikan baik dari segi kualitas dan juga kuantitas, salah satunya dalam bentuk pelatihan profesi bagi guru, diperketatnya sistem administrasi kurikulum bagi setiap guru dalam proses belajar-mengajar guna meningkatkan mutu pemahaman pelajar, memperbaiki sarana dan prasarana sekolah untuk menunjang proses belajar, pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu manajemen sekolah.

Untuk menyesuaikan agar nilai pendidikan sejalan dengan peradaban masa kini yang mengedepankan nilai-nilai humanis dan melestarikan kebudayaan serta yang utama memiliki nilai-nilai moral yang utuh dan menciptakan intelektualitas yang tinggi, maka sumber daya pendidikan haruslah berkualitas serta memiliki integritas yang tinggi untuk mewujudkan cita-cita yang luhur demi kemajuan pendidikan di suatu Negara. Artinya sumber daya manusia pendidikan harus ditingkatkan, baik mutu paradigmanya, mutu doktrin-doktrinnya, dan yang utama mutu intelektualitasnya (Mudassir, 2016).

Menurut I Wayan Santyasa, gagasan tentang paradigma baru pendidikan Indonesia yang bertujuan untuk memajukan popularisasi pendidikan ada lima poin. Pertama, menyesuaikan model pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan rakyat banyak seraya meningkatkan mutunya. Kedua, meningkatkan partisipasi keluarga dan masyarakat dalam

penyelenggaraan, investasi, dan evaluasi pendidikan. Ketiga, menciptakan sumber daya manusia pendidikan yang professional dengan penghargaan yang wajar. Keempat, menganggulangi putus sekolah akibat krisis melalui perbaikan organisasi pelaksanaan penyaluran bantuan. Kelima, meningkatkan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan lainnya, sehingga dapat memotivasi meningkatkan kerja secara optimal (Santyasa, 2003).

Abuddin Nata mengatakan, salah satu upaya untuk memperbaiki mutu pendidikan adalah dengan menjadikan guru sebagai pendidik yang professional. Guru yang profesional harus menguasai bidang ilmu pengetahuan yang akan diajarkan dengan baik dan harus memiliki kemampuan menyampaikan atau mengajarkan ilmu yang dimilikinya (*transfer of knowledge*) secara efektif dan efisien, serta harus berpegang teguh pada kode etik profesional, yaitu akhlak mulia (Nata, 2007). Dari pernyataan tersebut dapat kita simpulkan bahwa guru yang baik adalah guru yang mampu mendidik dirinya dari segi pengetahuan, perilaku, tutur kata, sikap. Barulah ia dapat dengan baik menyampaikannya terhadap orang lain. Karena contoh yang baik adalah yang berasal dari pribadi sendiri yang kemudian ditransfer kepada orang lain.

Dari fenomena yang diuraikan di atas dapat kita simpulkan bahwa sangat diperlukan upaya dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang Pendidikan ini. Berikut beberapa asumsi dasar yang menjadi latar belakang mengapa sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan sebuah pendidikan: 1) Manusia merupakan elemen utama dari sebuah pendidikan sehingga pergerakan pendidikan bergantung pada elemen tersebut. 2) Manusia merupakan elemen yang paling mudah untuk dikontrol dalam sebuah sistem pendidikan. 3) Manusia dapat dibentuk hingga mencapai titik standar sebuah kualitas dalam sistem. 4) Manusia adalah fokus utama dari sebuah orientasi pendidikan.

Menyadari hal ini, maka sangat diperlukannya manajemen sumber daya manusia pendidikan yang sangat baik guna menghasilkan sistem pendidikan yang baik yang dapat dinikmati oleh setiap orang yang menuntut ilmu. Manajemen sumber daya manusia dalam sistem pendidikan tidak hanya sebatas pengadaan sumber daya, melainkan dibutuhkan tindakan terpadu dan pemaksimalan tugas pada setiap lini. Dimulai dari perencanaan, penyusunan, rekrutmen, penilaian, serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Castetter mengemukakan fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari manajemen sumber daya manusia, meliputi; perencanaan sumber daya manusia, penerimaan personel baru, penyaringan, orientasi dalam rangka membantu personel menyesuaikan diri secara efektif terhadap tugas baru, penilaian, pengembangan dan kompensasi, sehingga dengan upaya-

upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi pembelajaran yang produktif (Castetter, 2006).

Menyadari hal ini dapat kita simpulkan bahwa jika menginginkan pendidikan dengan kualitas yang baik maka sangat terpengaruh oleh sumber daya manusia yang baik dan juga manajemen yang baik. Hal ini patut disadari oleh setiap pemegang jabatan tertinggi dalam sistem pendidikan agar terciptanya hasil yang terbaik dan dapat mencetak mutu pendidikan yang tinggi.

Belakangan ini orang tua mulai menaruh ketertarikan lebih kepada pondok pesantren sebagai tempat dimana mereka menitipkan putra-putri mereka untuk belajar. Dengan harapan bahwa pesantren akan dapat memberikan tambahan ilmu agama yang lebih baik serta kemandirian anak pun dilatih karena mereka harus mulai terbiasa melakukan segala sesuatu sendiri saat di pesantren. Melihat fenomena ini banyak pondok-pondok yang akhirnya bermunculan di kota Tanjungpinang, yang salah satu diantaranya adalah Pondok Pesantren Al-Kautsar Tanjungpinang. Sejak awal didirikannya pondok pesantren ini terus-menerus diminati oleh orang tua untuk memasukan anak mereka agar dapat bersekolah di pondok pesantren tersebut. Dan masuk dalam pilihan utama masyarakat sekitar untuk sekolah yang diminati.

Hal-hal yang mulai teramati ketika peneliti melakukan observasi awal baik data yang diperoleh dan situasi pembelajaran secara langsung, menunjukkan bahwa para tenaga pengajar di Pondok Pesantren Al-Kautsar masuk dalam kategori baik. Dengan berbagai prestasi yang dimiliki oleh setiap tenaga pengajar dalam bidangnya baik di lingkup lokal maupun regional. Meskipun begitu masih ada beberapa aspek baik secara kelompok pada umumnya, dan secara personel khususnya yang harus ditingkatkan lagi dengan manajemen sumber daya manusia yang baik.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut John W. Creswell, penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari data partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Pendekatan dalam penelitian kualitatif memiliki beberapa prosedur (Cresswell, 2013).

Penelitian ini bersifat deskriptif naratif, penelitian deskriptif naratif merupakan strategi

penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki kehidupan individu-individu dan meminta seseorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. Penelitian deskriptif naratif merupakan penelitian yang mengumpulkan data berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Pada penulisan laporan, peneliti menggambarkan, menguraikan data atau melaporkan kenyataan-kenyataan yang ada (Sugiyono, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti hanya menggambarkan, menguraikan, atau melaporkan fenomena atau kenyataan-kenyataan yang fokus pada pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Al-Kautsar Kota Tanjungpinang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Menenal Pendidikan Pondok Pesantren

Dunia pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang sarat akan pembelajaran ilmu agama, seperti kitab-kitab klasik dan kitab syari'at lainnya. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan khas Indonesia yang tumbuh di tengah-tengah masyarakat yang telah teruji kemandiriannya. Awal mula kegiatan pondok pesantren dilakukan di masjid, kemudian seiring berjalannya waktu dibangunlah pondok-pondok sebagai tempat tinggalnya. Dan juga tidak hanya mempelajari ilmu agama saja namun juga mempelajari ilmu-ilmu umum modern (Rasyid, dkk, 2020).

Secara istilah, pesantren memiliki makna yang terus berubah seiring dengan perkembangannya dari waktu ke waktu. Awal mula berdirinya pesantren, pesantren dapat didefinisikan sebagai lembaga pendidikan sekaligus sebagai lembaga penyiaran agama Islam. Namun setelah mengalami perkembangan, definisi pesantren tidak lagi sama dengan definisi yang ada di atas. Menurut Ridwan Nasir, pesantren adalah lembaga keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebarkan ilmu Agama Islam (Masrur, 2017). Sedangkan menurut Haidar, pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang bersifat tradisional untuk mendalami ilmu agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman kehidupan sehari-hari (Radliyah, 2014).

Dari beberapa definisi yang tersebut, pesantren dapat didefinisikan sebagai lembaga yang mengajarkan dan mengembangkan agama Islam yang ada di Indonesia. Selain itu, pesantren juga merupakan penyiaran agama Islam dan social keagamaan. Secara umum, pondok pesantren terbagi menjadi dua bagian besar, yakni pondok pesantren Salaf (tradisional) dan pondok pesantren Khalaf (modern). Dalam pembelajarannya pondok

pesantren Salaf masih tersistem klasikal. Pendidikannya menggunakan kitab kuning, terfokus pada pelajaran agama dan system pengajarannya individual (sorogan) dan klasikal (bandongan, wetonan, dan halaqah) (Umiarso & Zazin, 2011).

Pondok pesantren menerapkan prinsip *tasamuh* (toleran), *tawasth wal l'tidal* (sederhana), *tawazun* (penuh pertimbangan), dan *ukhuwah* (persaudaraan) (Syawaludin, 2010). Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama Islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya serta menjadikannya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat dan negara (Mujamil, 2002).

Dengan demikian, pesantren telah terlibat dalam menegakkan negara dan mengisi pembangunan sebagai pusat perhatian pemerintah. Hanya saja dalam kaitan dengan peran tradisionalnya, sering diidentifikasi memiliki tiga peran penting dalam masyarakat Indonesia: a) sebagai pusat berlangsungnya transmisi ilmu-ilmu Islam tradisional; b) sebagai penjaga dan pemelihara keberlangsungan Islam tradisional; c) sebagai pusat reproduksi ulama (Mujamil, 2002).

Lebih dari itu, pesantren tidak hanya memainkan ketiga peran tersebut, tetapi juga menjadi pusat penyuluhan kesehatan, pusat pengembangan teknologi tepat guna bagi masyarakat pedesaan, pusat usaha-usaha penyelamatan dan pelestarian lingkungan hidup dan lebih penting lagi menjadi pusat pemberdayaan ekonomi masyarakat di sekitarnya (Mujamil, 2002). Sebagaimana telah dijelaskan tujuan pesantren, maka kita dapat mengetahui bahwa pesantren bukan hanya tempat untuk menuntut ilmu agama saja namun lebih jauh lagi para santri dididik dan dibentuk untuk menjadi insan yang paham agama, namun dapat mengaplikasikan ilmunya dalam kehidupan bermasyarakat, cerdas dalam ilmu pengetahuan serta dapat menjadi makhluk sosial yang produktif.

B. Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Awal mulanya prinsip dan konsep dalam pengembangan sumber daya manusia diterapkan pada sistem sebuah perusahaan. Namun, seiring berjalannya waktu hal ini juga mulai diterapkan pada dunia pendidikan karena disadari dapat membantu untuk mendorong sistem pendidikan meraih mutu yang tinggi didasari atas keberhasilan perusahaan-perusahaan dalam penggunaan konsep seperti ini dengan modifikasi dan disesuaikan dengan dunia pendidikan.

Jadi pengembangan sumber daya pendidikan (pengelolaan tenaga kependidikan) adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya) yaitu mencakup: a) Perencanaan pegawai; b)

Pengadaan pegawai; c) Pembinaan dan pengembangan pegawai; d) Promosi dan mutasi; e) Pemberhentian pegawai; f) Kompensasi; g) Penilaian pegawai. Semua harus dilakukan secara profesional agar tercapai tujuan yang diharapkan, yakni tersedianya tenaga pendidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja yang tinggi (Mulyasa, 2004).

Dapat pula dikatakan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkuman proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi. Seperti halnya seleksi guru yang harus memperhatikan kompetensi akademik dan kemampuan bidang studi, keterampilan berkomunikasi, dan kemampuan pedagogis (Gorton, 1990).

Lalu pola yang diterapkan pada kriteria seleksi mengacu pada faktor personal sebuah instansi. Identifikasi dan pembuatan kriteria sepenuhnya bagaimana apa yang diinginkan oleh sekolah tersebut, disini peran Kepala Sekolah sangat berpengaruh. Karena dalam pembentukan tim seleksi dan pula dikarenakan dalam pembahasan ini kita mengambil pondok pesantren maka akan ada peran Pimpinan Pondok atau Ketua Yayasan yang ikut andil dalam menyesuaikan kebutuhan ketika seleksi. Tetapi tidak terlepas pula dari Dinas Pendidikan kota/provinsi setempat. Umumnya domain keterampilan guru mencakup keterampilan dasar (*basic skill*), pendidikan umum (*general education*), pendidikan profesional (professional education), dan spesialisasi dalam bidang studi (*subject field specialization*) (Interview, 2023).

Kepala Sekolah dan Ketua Yayasan menyusun wawasan tentang deskripsi kerja kepegawaian dari segi pandangan tentang kebutuhan kerja, bidang kerja, informasi latar belakang masyarakat dan sekolah, deskripsi umum tentang posisi kerja yang ditawarkan dan tanggung jawabnya. Setelah kriteria seleksi ditentukan, tim seleksi harus menentukan prosedur penempatan bagi calon yang memenuhi kriteria dan kegiatan orientasi pun perlu dilaksanakan. Orientasi akan memudahkan semua elemen baik dari tenaga kependidikan yang lama dan yang baru untuk dapat saling mengenal satu dengan yang lainnya.

Kemudian perlu dilakukan pelatihan bersifat spesifik yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera yang berarti apa yang sudah dilatih dapat dipraktikkan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan penguasaan berbagai bidang yang berkaitan. Metode pelatihan yang dapat dilakukan oleh pondok pesantren untuk meningkatkan kualitas guru dan pegawai adalah: *pertama*, metode *on the job training*, guru dengan pegawai baru mempelajari pekerjaannya dengan

mengamati guru dan pegawai lainnya yang sedang melakukan pekerjaannya. *Kedua*, metode ruang kelas, pelatihan yang dilakukan di dalam kelas seperti format perkuliahan, konferensi, studi kasus, beraikan peran, dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*). *Ketiga*, metode *vestibule* (balai), suatu ruangan terpisah yang disediakan untuk pelatihan bagi guru dan pegawai baru, dilaksanakan dengan jumlah peserta yang banyak, dan diawasi oleh seorang instruktur.

Dalam hal ini Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan wadah yang tepat untuk melaksanakan pelatihan guru. Forum ini sangat memungkinkan setiap guru dengan mata pelajaran sama yang diampu berbagi, berdiskusi, bermusyawarah dalam memecahkan masalah yang memang mereka jumpai baik dari segi praktik langsung terhadap siswa maupun dari segi materi. Fungsi MGMP adalah: (1) meningkatkan mutu kompetensi profesionalisme guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengujian atau evaluasi pembelajaran di kelas, sehingga mampu mengupayakan peningkatan dan pemerataan mutu pendidikan di sekolah; (2) mengupayakan lokakarya symposium dan sejenisnya atas dasar inovasi pengelolaan kelas, dan manajemen pembelajaran efektif, seperti PAIKEM (Pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan), hasil penelitian tindakan kelas, dan hasil studi komparasi atau berbagai studi informasi dari berbagai narasumber.

C. Tujuan dan Target Pengembangan Sumber Daya Pendidikan

Tujuan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan adalah: *pertama*, untuk menarik pelamar yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga kependidikan; *kedua*, untuk memperoleh tenaga kependidikan yang diharapkan; dan *ketiga*, untuk memotivasi tenaga kependidikan.

Adapun target yang ingin diraih dalam pengembangan sumber daya manusia adalah: a) produktivitas, maksudnya adalah elemen yang tidak terbantahkan dalam fungsinya untuk kinerja seorang tenaga kependidikan; b) kualitas kehidupan kerja, dimana kualitas suatu lembaga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka yang perlu diperhatikan untuk mencapai hal ini adalah seperti: meningkatkan keterlibatan pegawai, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mengurangi stress, dan mengurangi resiko kecelakaan pegawai; c) perlindungan hukum, sebuah lembaga harus berpayung pada sebuah hukum guna mengurangi banyak resiko dari kedua belah pihak baik yayasan atau sekolah dengan tenaga kependidikannya atau pegawai lainnya (Rivai, 2009).

Setelah diadakannya penelitian terkait Pengembangan Sumber Daya Kependidikan di Pondok Pesantren Al-Kautsar, maka upaya-upaya yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: *pertama*, oleh karena sekolah ini berbasis pondok pesantren maka dari proses awal

memang sudah sangat dijangkau guru-guru yang memang sudah memiliki kemampuan Bahasa Arab dan Inggris, sebab guna mendukung program bahasa yang dimiliki sehingga komunikasi dengan siswa atau santri selalu diusahakan berbahasa Arab ataupun Inggris.

Kedua, yayasan atau sekolah sudah mengutus guru dari setiap mata pelajaran untuk mengikuti MGMP yang sudah diadakan oleh Kota Tanjungpinang dengan rutin, guna memecahkan berbagai permasalahan dan juga untuk membuat inovasi-inovasi dalam pembelajaran di setiap mata pelajarannya; *ketiga*, mengutus guru-guru atau pegawai untuk mengikuti berbagai jenis seminar, workshop, pekatihan-pelatihan dan lain sebagainya. Serta kepala sekolah di pondok pesantren ini merupakan tipikal pimpinan yang sangat detail dan terstruktur sehingga para guru dan pegawai dituntut untuk mengerjakan apapun yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dengan tepat dan sangat baik.

Setelah diadakan penelitian terkait kendala-kendala dalam pengembangan yang kita dapati di Pondok Pesantren ini adalah: *pertama*, guru yang semakin lama berada di suatu instansi sudah semestinya mengalami rasa bosan dalam bekerja, dan inilah yang didapati. Penurunan kualitas pun akhirnya muncul dari rasa jenuh yang mereka hadapi. Guru mulai mengerjakan tugas dengan seadanya, hingga sudah mulai malas untuk meneliti dan mengembangkan sebuah masalah yang memang harus dipecahkan.

Kedua, masalah kesejahteraan, dan memang sudah menjadi pengetahuan bersama bahwa tingkat kesejahteraan guru relatif rendah. Guru memiliki pendapatan yang dapat kita katakan UMR atau bahkan tidak, yang juga bisa didapatkan oleh mereka para pekerja kasar yang tidak memerlukan kompetensi sekomplek para guru. *Ketiga*, kurangnya fasilitas pendukung, dikarenakan sudah kita ketahui bahwa sekolah dengan basis swasta memiliki finansial yang mandiri. Memang ada dua kemungkinan yang terjadi entah itu mereka lembaga yang menjadi sangat mandiri dalam finansial karena dapat menarik pasar yang besar atau mereka yang masih perlu menarik masa lagi hingga dapat dikatakan sebagai lembaga dengan finansial yang stabil.

Keempat, kurang kreatifnya guru dalam mengajar, terkadang beberapa guru akan melakukan pekerjaannya dengan pola yang sama dari waktu ke waktu hingga dapat dianggap stagnan. Dikarenakan ini sebuah yayasan yang memiliki basis nasional dan basis personal dari pondok pesantren itu sendiri, adanya standar yang berbeda dari guru yang mengampu pelajaran nasional dan pelajaran pesantren. Terutama dalam segi administrasi. Apresiasi yang diberikan yayasan dalam kinerja guru guna meningkatkan semangat masih dirasa kurang.

Adapun solusi yang kami tawarkan dalam pengembangan sumber daya pendidikan di Pondok Pesantren Al-Kautsar, dalam pelaksanaan program Pendidikan dan Latihan Profesi

Guru (PLPG) guna meningkatkan kualitas tenaga pendidikan dengan memperbanyak belajar akan meningkatkan kualitas pekerjaan. Selain itu pemerintah lebih sering lagi mengadakan seminar-seminar yang sesuai serta forum-forum diskusi. Kemudian, selain itu pihak sekolah maupun pemerintah memfasilitasi guru untuk ikut dalam setiap seminar serta pelatihan yang memang bertujuan untuk meningkatkan kualitas personal seorang guru

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat kita pahami bahwa konsep pengembangan sumber daya di Pondok Pesantren Al-Kautsar Tanjungpinang diawali dengan langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Kendala-kendala yang dihadapi Kepala Sekolah dan Ketua Yayasan dalam pengembangan sumber daya ini sebenarnya hamper tidak ada. Hanya saja memang perlu penagmbangan dari waktu ke waktu guna meningkatkan kualitas sebuah lembaga.

Dampak dari sistem yang telah diterapkan oleh Kepala Sekolah memberikan pengaruh positif kepada tenaga kependidikan karena masing-masing elemen masih sangat memperhatikan siste yang memang mereka harus laksanakan hingga mutu yang dihasilkan masih dapat terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Castetter, *The Human Resource Function in Education Administration*. New Jersey: Prentice Hall, Inc. 2006.
- Cresswell, John W. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013.
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Gorton, R. A., and Scheneider, G. T. *School Based Leadership Challenges and Opportunities*. Dubuque; Wm. C. Brown Publishers. 1990.
- Marmo dan Triyo Supriyatmo. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama. 2008.
- Masrur, Mohammad. *Figur Kyai dan Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren*. Surabaya: Grafika, 2017.
- Mudassir, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kabupaten Bireun". *Jurnal Ilmiah DIDAKTA*, No.2 Vol.16 Februari 2016.
- Mujamil, Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga, 2002.

- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya, Cet. Ketujuh. 2004.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Prenada Press, 2007.
- Rasyid, Moh. Zaiful dkk., *Pesantren dan Pengelolaannya*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2020.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2005.
- Rodliyah, "Manajemen Pondok Pesantren Berbasis Pendidikan Karakter (Studi Kasus di Pondok Pesantren "Annuriyah" Kalawining Kec. Rambipuji Kab. Jember)", *Cendekia*, No. 2, Vol. 12, 2014, <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/cendekia/article/view/230>.
- Santyasa, I Wayan. "Problematika Pendidikan Indonesia dan Gagasan Menuju Paradigma Baru". *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran IKIP Negeri Singaraja*, No. 3 Th. XXXVI Juli 2003.
- Sinin, Abu & Ahmad Ibrahim. *Manajemen Syariah; Sebuah Kajian Hlstoris dan Kontemporer (Al-ladarah fil Islam)* terj. Dimyauddin Djuwaeni. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian Yang Bersifat Eksploratif, Enterpreatif, Interaktif, dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Syawaludin, *Peranan Pengasuh Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Budaya Damai di Provinsi Gorontalo*, Jakarta: Kementerian Agama RI Badan Litbang dan Diklat Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2010.