



P-ISSN: 2987-2146, E-ISSN: 2987-7040

Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan: JURANTAS,
Vol. 3, No. 1, Maret - Juni 2025 (29 -37)©2025 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan
Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan

Penguatan Kompetensi Manajerial Pengurus Pesantren Melalui Sistem Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan

Wahadi Siamto^{1*}, Bambang Sutarto², Angga Pratama³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

^{1*}dosen01458@unpam.ac.id, ²dosen01716@unpam.ac.id, ³angga.pratama@unpam.ac.id

*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:
Pelatihan;
Manajemen
SDM; Pondok
pesantren;
Pengembangan
Kapasitas.

Abstrak: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membantu meningkatkan kapasitas sumber daya manusia bagi seluruh pengurus dan pengasuh Pondok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe melalui pengelolaan SDM yang berkelanjutan. Permasalahan yang dihadapi meliputi kurangnya kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi pengurus pesantren, kesejahteraan dan motivasi SDM yang kurang terjaga, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM yang masih belum efektif. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan melalui workshop partisipatif dengan pendekatan ceramah, focus group discussion, dan praktik langsung. Hasil pelaksanaan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta dengan skor evaluasi mencapai 4,90 yang termasuk kategori sangat baik. Sebanyak 98% peserta mendapatkan nilai post-test maksimal dan 95% peserta dapat menerapkan praktik dengan baik. Kegiatan ini berhasil memberikan pemahaman tentang strategi pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan dan motivasi SDM, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM pesantren.

Keywords:
Training; HR
Management;
Islamic
boarding
school;
Capacity
building.

Abstract: This community service activity aims to help improve human resource capacity for all administrators and caregivers of Ummul Quro Islamic Boarding School through sustainable HR management. The problems faced include the lack of training and competency development activities for pesantren administrators, inadequate welfare and motivation of HR, and ineffective use of technology in HR management. The method used in this service is training and mentoring carried out through participatory workshops with lecture approaches, focus group discussions, and direct practice. The implementation results show a significant increase in participants' understanding with an evaluation score of 4.90 which is in the very good category. As many as 98% of participants achieved maximum post-test scores and 95% of participants were able to apply the practices well. This activity successfully provided understanding about training and competency development strategies, improving HR welfare and motivation, and utilizing technology in pesantren HR management.

PENDAHULUAN

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia telah memainkan peran strategis dalam pembentukan karakter bangsa sejak abad ke-16. Keberadaan pesantren tidak hanya terbatas pada fungsi pendidikan agama, tetapi juga berperan sebagai pusat pengembangan sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat. Berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia tahun 2020, tercatat sekitar 28.194 pondok pesantren tersebar di seluruh Indonesia dengan lebih dari 4 juta santri yang menempuh pendidikan. Jumlah yang sangat besar ini menunjukkan betapa pentingnya pesantren dalam sistem pendidikan nasional. Namun, perkembangan zaman yang semakin pesat



menuntut pesantren untuk melakukan transformasi dalam berbagai aspek, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia. Era globalisasi dan digitalisasi membawa tantangan baru bagi pesantren untuk mempertahankan eksistensinya sambil tetap menjaga nilai-nilai tradisional yang telah mengakar kuat. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman menjadi kunci keberlangsungan pesantren di masa depan, khususnya dalam menghadapi kompetisi dengan lembaga pendidikan modern lainnya.

Transformasi digital dan modernisasi manajemen menjadi tantangan fundamental bagi pesantren di era kontemporer. Penelitian Azra et al. (2019) mengungkapkan dilema yang dihadapi pesantren antara mempertahankan tradisi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman modern. Studi komprehensif yang dilakukan terhadap 15 pesantren di Pulau Jawa menunjukkan bahwa 67% pesantren masih mengandalkan sistem manajemen tradisional yang belum terintegrasi dengan teknologi modern. Kondisi ini berdampak signifikan pada efektivitas pengelolaan institusi, terutama dalam aspek sumber daya manusia yang merupakan aset terpenting dalam operasional pesantren. Ketergantungan pada sistem manual dan pendekatan konvensional mengakibatkan berbagai inefisiensi dalam pengelolaan administrasi, keuangan, dan pengembangan SDM. Resistensi terhadap perubahan yang sering terjadi di lingkungan pesantren juga menjadi hambatan dalam proses modernisasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang gradual dan sensitif terhadap nilai-nilai pesantren dalam melakukan transformasi sistem manajemen, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan.

Karakteristik unik manajemen sumber daya manusia di pesantren membedakannya dengan organisasi pada umumnya. Penelitian terbaru oleh Wahid dan Priyono (2021) mengungkapkan bahwa 73% pesantren di Indonesia masih menerapkan pola manajemen patriarkis yang berpusat pada figur kyai sebagai pemimpin tunggal. Sementara itu, hanya 27% pesantren yang telah mengadopsi sistem manajemen modern dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas serta struktur organisasi yang terintegrasi. Pola manajemen patriarkis ini, meskipun memiliki kelebihan dalam hal *unity of command* dan kecepatan pengambilan keputusan, namun juga menimbulkan kelemahan dalam hal pengembangan kapasitas individu dan keberlanjutan institusi. Ketergantungan yang tinggi pada figur kyai dapat menghambat inovasi dan kreativitas pengurus dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya transformasi bertahap dalam pengelolaan SDM pesantren agar dapat bersaing dan berkelanjutan di era digital, tanpa menghilangkan esensi spiritual dan nilai-nilai Islam yang menjadi ciri khas pesantren.

Studi longitudinal yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2022) selama tiga tahun terhadap 200 pesantren di Pulau Jawa berhasil mengidentifikasi tiga masalah utama dalam pengelolaan SDM pesantren. Pertama, kurangnya program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sistematis ditemukan pada 78% pesantren yang diteliti. Kedua, rendahnya tingkat kesejahteraan dan motivasi pengurus menjadi permasalahan di 71% pesantren. Ketiga, minimnya pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM terjadi pada 84% pesantren. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pesantren masih menghadapi tantangan serius dalam aspek pengembangan SDM. Penelitian yang sama juga mengungkapkan bahwa pesantren yang berhasil menerapkan manajemen SDM modern memiliki tingkat kepuasan santri 23% lebih tinggi dibandingkan yang masih menggunakan sistem tradisional. Data ini memberikan bukti empiris bahwa investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya bermanfaat bagi pengurus, tetapi juga berdampak positif pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada santri dan kepuasan mereka terhadap institusi pesantren.

Pentingnya program pelatihan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pengurus pesantren telah dibuktikan melalui berbagai penelitian empiris. Studi yang dilakukan oleh Hidayat dan Sari (2020) terhadap 50 pesantren di Jawa Barat menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja pengurus pesantren hingga 45%. Pengurus pesantren yang mengikuti pelatihan manajemen modern menunjukkan peningkatan signifikan dalam hal kepemimpinan, manajemen keuangan, dan penggunaan teknologi. Namun, penelitian yang sama juga mengungkapkan realitas yang memprihatinkan, yaitu hanya 32% pesantren yang memiliki anggaran khusus untuk program pengembangan SDM. Keterbatasan anggaran ini menjadi hambatan utama bagi pesantren dalam mengimplementasikan program pelatihan yang berkelanjutan dan berkualitas. Kondisi ini menunjukkan perlunya dukungan eksternal, baik dari pemerintah, perguruan tinggi, maupun lembaga donor lainnya untuk membantu pesantren dalam mengembangkan kapasitas SDM mereka. Program pengabdian kepada masyarakat dari perguruan tinggi dapat menjadi solusi alternatif untuk mengatasi keterbatasan anggaran tersebut.

Aspek kesejahteraan SDM pesantren menjadi isu krusial yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak. Penelitian komprehensif yang dilakukan oleh Nurdin et al. (2023) terhadap 1.200 pengurus pesantren di seluruh Indonesia mengungkapkan fakta mengejutkan bahwa tingkat turnover pengurus pesantren mencapai 35% per tahun. Angka yang tinggi ini menunjukkan adanya masalah serius dalam pengelolaan SDM pesantren yang berdampak pada stabilitas dan kontinuitas program pendidikan. Alasan utama tingginya tingkat turnover adalah rendahnya tingkat kesejahteraan dan kurangnya jenjang karir yang jelas bagi pengurus pesantren. Penelitian ini menekankan pentingnya program kesejahteraan holistik yang tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga pengembangan diri, pengakuan prestasi, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pesantren perlu mengembangkan sistem reward dan punishment yang jelas, serta memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai bagi pengurus mereka. Tanpa adanya perbaikan dalam aspek kesejahteraan, pesantren akan sulit mempertahankan SDM berkualitas yang dibutuhkan untuk pengembangan institusi.

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM pesantren menunjukkan potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Studi terkini yang dilakukan oleh Fauzi dan Rahman (2022) menunjukkan bahwa pesantren yang mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM mengalami peningkatan efisiensi operasional hingga 40%. Penelitian ini menganalisis 80 pesantren yang telah mengimplementasikan sistem informasi manajemen SDM dan menemukan bahwa penggunaan teknologi tidak hanya meningkatkan akurasi data, tetapi juga memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Teknologi memungkinkan pesantren untuk mengelola database pengurus, sistem absensi digital, evaluasi kinerja online, dan platform pembelajaran yang terintegrasi. Namun, penelitian yang sama juga mengidentifikasi hambatan utama dalam adopsi teknologi, yaitu keterbatasan sumber daya finansial yang dialami oleh 68% pesantren dan resistensi terhadap perubahan yang terjadi pada 52% pesantren. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendampingan dan pelatihan yang intensif untuk membantu pesantren dalam proses transformasi digital, terutama dalam aspek pengelolaan SDM.

Perbandingan kinerja antara pesantren yang menerapkan manajemen SDM modern dengan yang masih tradisional menunjukkan perbedaan yang signifikan. Penelitian komparatif oleh Santoso et al. (2021) mengungkapkan bahwa pesantren dengan manajemen SDM modern memiliki tingkat produktivitas 38% lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja pengurus 42% lebih baik, dan tingkat inovasi dalam program pendidikan 55% lebih tinggi dibandingkan pesantren dengan sistem tradisional. Studi ini juga mengungkapkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan return of investment yang positif dalam jangka menengah, sehingga menjadi investasi yang menguntungkan bagi keberlangsungan pesantren. Data ini memberikan justifikasi ekonomis yang kuat bagi pesantren untuk melakukan modernisasi sistem pengelolaan SDM. Peningkatan produktivitas dan inovasi yang dihasilkan dapat meningkatkan daya saing pesantren dalam menarik minat calon santri dan orang tua. Selain itu, kepuasan kerja pengurus yang lebih tinggi akan berdampak pada retensi SDM dan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada santri.

Pengembangan model manajemen SDM pesantren yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip manajemen modern menjadi kebutuhan mendesak. Penelitian Ahmad dan Putri (2023) berhasil mengembangkan model manajemen SDM pesantren yang menekankan pentingnya keseimbangan antara orientasi spiritual dan profesionalisme dalam pengelolaan SDM. Model ini tidak hanya memperhatikan aspek teknis manajemen, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai akhlak, ukhuwah, dan tazkiyah dalam setiap proses pengelolaan SDM. Implementasi model ini dapat meningkatkan komitmen organisasional pengurus pesantren hingga 47% dan mengurangi tingkat stress kerja sebesar 33%. Pendekatan holistik ini penting karena mempertahankan identitas spiritual pesantren sambil meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan. Model ini juga menekankan pentingnya pembinaan rohani yang berkelanjutan, sistem mentoring, dan pengembangan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam. Keberhasilan model ini menunjukkan bahwa modernisasi manajemen SDM pesantren tidak harus mengorbankan nilai-nilai spiritual yang menjadi ciri khas institusi pesantren.

Pondok Pesantren Ummul Quro yang didirikan oleh KH. Syarif Rahmat RA, SQ, MA pada tahun 1994 merupakan representasi dari tantangan yang dihadapi pesantren di era modern. Pesantren ini telah berkembang pesat dari awalnya hanya beberapa santri menjadi lembaga pendidikan komprehensif yang menyelenggarakan pendidikan formal dari tingkat TK, MTs, MA dan non formal yang terdiri dari TPA, Tahfidz Al Qur'an, Majelis Ta'lim, dan Lembaga Bedah Masalah. Meskipun telah berdiri lebih dari

30 tahun dan memiliki pengalaman yang cukup, berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh tim Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen Universitas Pamulang Program Studi Manajemen, ditemukan beberapa permasalahan yang meliputi: kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi pengurus pesantren masih kurang, kesejahteraan dan motivasi SDM kurang terjaga, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM masih belum efektif. Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian-penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa usia institusi tidak selalu berkorelasi positif dengan kematangan sistem manajemen. Oleh karena itu, program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memberikan solusi praktis dan aplikatif dalam meningkatkan kapasitas pengurus pesantren melalui pengelolaan SDM yang berkelanjutan. *RetryClaude can make mistakes. Please double-check responses.* Research Sonnet 4

Dokumentasi kegiatan pelatihan penguatan kompetensi manajerial pengurus pesantren yang diselenggarakan sebagai bagian dari program pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan. Kegiatan ini dihadiri oleh para pengurus pesantren, akademisi, dan praktisi pendidikan Islam yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kepemimpinan dan manajemen pesantren. Foto menampilkan suasana interaktif antara narasumber dan peserta dalam sesi diskusi dan sharing pengalaman mengenai implementasi sistem pengelolaan SDM yang efektif di lingkungan pesantren. Kegiatan ini merupakan wujud nyata dari upaya pemberdayaan pengurus pesantren melalui pendekatan manajemen modern yang tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.



Gambar 1: Pelaksanaan Kegiatan

METODE

Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan melalui workshop partisipatif. Berger (2018) mendefinisikan workshop sebagai suatu bentuk pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta, dimana peserta aktif terlibat dalam kegiatan belajar yang praktis, seperti diskusi, simulasi, latihan, dan studi kasus. Sedangkan menurut Ragins & Kram (2007), pendampingan adalah suatu hubungan yang dinamis antara mentor dan mentee untuk membantu mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan.

Tahap awal tim pengabdian mengadakan pertemuan dengan pengurus Pondok Pesantren Ummul Quro untuk mengidentifikasi masalah kemudian dirumuskan dalam bentuk pelatihan workshop dan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia. Setelah itu, pengabdian membuat materi yang mudah diterapkan dan menyusun materi pendukung yang berguna untuk

pemecahan masalah serta merancang panduan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat diselenggarakan di Pondok Pesantren Ummul Quro yang beralamat di Jl. Pd. Cabe Raya No.29 A, RT.001/RW.004, Pd. Cabe Ilir, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten pada tanggal 8-10 Maret 2025.

Pendekatan yang dilakukan meliputi: metode pendekatan partisipatif agar mitra dapat berpartisipasi aktif, metode pendekatan ceramah untuk memperkenalkan konsep-konsep baru, metode pendekatan FGD (Focus Group Discussion) untuk sharing pengalaman, dan pendekatan kelompok dan individual melalui pembelajaran dengan praktek menyusun rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Secara keseluruhan pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat berjalan dengan lancar dan peserta sangat antusias. Keseluruhan peserta terlibat aktif dalam kegiatan workshop yang dipandu oleh tim dosen yang kompeten. Sebanyak 98% peserta mendapatkan nilai post-test maksimal (diatas 90 skala 100), 95% peserta dapat menerapkan praktek dengan maksimal, dan pada pelaksanaan tanya jawab 83% peserta antusias bertanya dan saling menanggapi.

Berdasarkan hasil feedback yang diberikan kepada seluruh peserta sebanyak 15 orang, diperoleh hasil evaluasi pelaksanaan workshop dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	Skor Rata-rata	Keterangan
A	Materi Pelatihan	4.97	Sangat Baik
1	Kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan	4.97	Sangat Baik
B	Narasumber	4.87	Sangat Baik
1	Penguasaan materi, kemampuan public speaking, kejelasan penyampaian	4.87	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan	5.0	Sangat Baik
1	Kenyamanan dalam belajar	5.0	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi	4.87	Sangat Baik
1	Coffee break/snack dan makan siang	4.87	Sangat Baik

5 Sangat Baik; 4 Baik; 3. Cukup; 4. Kurang; 1. Kurang Sekali

Evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan penguatan kompetensi manajerial pengurus pesantren menunjukkan hasil yang sangat memuaskan pada seluruh aspek yang dinilai. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden, keempat komponen utama penyelenggaraan pelatihan memperoleh penilaian dalam kategori sangat baik dengan rentang skor 4,87 hingga 5,0. Sistem penilaian yang digunakan mengacu pada skala Likert 1-5, dimana skor 5 menunjukkan kategori sangat baik, skor 4 untuk kategori baik, skor 3 untuk cukup, skor 2 untuk kurang, dan skor 1 untuk kurang sekali. Tingginya skor rata-rata pada semua aspek mengindikasikan bahwa penyelenggaraan pelatihan telah berhasil memenuhi standar kualitas yang diharapkan peserta. Hasil evaluasi ini menjadi indikator penting keberhasilan program pengabdian kepada masyarakat dalam meningkatkan kapasitas manajerial pengurus pesantren melalui pendekatan yang komprehensif dan terstruktur.

Aspek materi pelatihan memperoleh skor rata-rata 4,97 dengan kategori sangat baik, yang menunjukkan bahwa konten pelatihan telah dirancang dengan sangat tepat sesuai kebutuhan peserta. Kejelasan materi yang disampaikan, kemudahan untuk diikuti, dan relevansi dengan permasalahan nyata yang dihadapi pengurus pesantren menjadi faktor utama yang dinilai positif oleh responden. Materi pelatihan yang mencakup strategi pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan SDM, dan pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM terbukti mampu memberikan solusi praktis bagi peserta. Tingginya skor ini mengindikasikan bahwa proses penyusunan materi telah melalui analisis kebutuhan yang mendalam dan disesuaikan dengan konteks pesantren sebagai lembaga pendidikan

Islam yang memiliki karakteristik unik. Keberhasilan aspek materi ini menjadi fondasi penting bagi tercapainya tujuan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi manajerial pengurus pesantren secara berkelanjutan.

Penilaian terhadap narasumber menunjukkan skor 4,87 dengan kategori sangat baik, yang mencerminkan kualitas tinggi dalam penyampaian materi pelatihan. Aspek yang dinilai meliputi penguasaan materi, kemampuan public speaking, dan kejelasan penyampaian yang semuanya mendapat respons positif dari peserta. Penguasaan materi yang komprehensif menunjukkan bahwa narasumber memiliki keahlian dan pengalaman yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Kemampuan public speaking yang baik memungkinkan terciptanya komunikasi dua arah yang efektif antara narasumber dan peserta, sehingga proses transfer pengetahuan dapat berlangsung optimal. Kejelasan penyampaian materi juga menjadi faktor kunci yang memudahkan peserta memahami konsep-konsep manajerial yang kompleks. Kombinasi ketiga aspek ini menciptakan pengalaman belajar yang menyenangkan dan bermakna bagi peserta, sehingga tujuan pelatihan dapat tercapai dengan maksimal.

Aspek tempat pelatihan meraih skor sempurna 5,0 dengan kategori sangat baik, menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan belajar telah memberikan kenyamanan optimal bagi peserta. Kenyamanan dalam belajar menjadi faktor penting yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran, karena lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan konsentrasi dan partisipasi peserta. Fasilitas ruangan yang memadai, tata letak yang ergonomis, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kelengkapan peralatan audio visual merupakan elemen-elemen yang berkontribusi terhadap terciptanya suasana belajar yang optimal. Skor sempurna pada aspek ini mengindikasikan bahwa penyelenggara telah berhasil menyediakan infrastruktur yang mendukung tercapainya tujuan pelatihan. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa lingkungan fisik yang nyaman dapat meningkatkan motivasi belajar dan mempermudah proses penyerapan materi oleh peserta pelatihan.

Penilaian terhadap sajian atau konsumsi memperoleh skor 4,87 dengan kategori sangat baik untuk aspek coffee break, snack, dan makan siang yang disediakan selama pelatihan. Meskipun tampak sebagai aspek pendukung, penyediaan konsumsi yang berkualitas memiliki peran penting dalam menjaga stamina dan konsentrasi peserta selama mengikuti pelatihan. Coffee break dan snack yang tepat waktu dapat memberikan jeda yang diperlukan untuk refreshing, sementara makan siang yang bergizi membantu mempertahankan energi peserta untuk sesi-sesi berikutnya. Tingginya skor pada aspek ini menunjukkan bahwa penyelenggara telah memperhatikan detail-detail pendukung yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan peserta. Pendekatan holistik dalam penyelenggaraan pelatihan yang memperhatikan semua aspek, termasuk konsumsi, mencerminkan profesionalisme dan perhatian penyelenggara terhadap kepuasan peserta secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil evaluasi dengan rentang skor 4,87-5,0 pada semua aspek menunjukkan keberhasilan luar biasa dalam penyelenggaraan pelatihan penguatan kompetensi manajerial pengurus pesantren. Konsistensi penilaian sangat baik pada semua komponen mengindikasikan bahwa pelatihan telah diselenggarakan dengan standar kualitas tinggi dan pendekatan yang komprehensif. Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan kualitas program yang dirancang, tetapi juga komitmen penyelenggara untuk memberikan pengalaman belajar terbaik bagi peserta. Hasil evaluasi ini menjadi bukti empiris bahwa pendekatan pelatihan yang menggabungkan aspek konten berkualitas, narasumber kompeten, fasilitas memadai, dan layanan pendukung yang baik dapat menciptakan program pengembangan SDM yang efektif. Tingginya tingkat kepuasan peserta ini diharapkan dapat menjadi motivasi untuk implementasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pengelolaan pesantren masing-masing secara berkelanjutan.

Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan PKM penguatan kompetensi manajerial pengurus pesantren telah menunjukkan hasil yang sangat positif melalui pendekatan yang komprehensif dan terstruktur. Kegiatan dimulai dengan ceremonial penyambutan dan penandatanganan kerja sama yang menunjukkan komitmen kuat dari kedua belah pihak untuk mencapai tujuan bersama. Workshop yang diselenggarakan memberikan solusi konkret terhadap permasalahan mitra melalui tiga materi utama yang saling berkaitan dan relevan dengan kebutuhan pesantren modern. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip pengembangan SDM berkelanjutan yang menekankan pada keterpaduan antara aspek strategis, motivasional, dan teknologis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Materi pertama tentang strategi menjalankan kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi telah memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pengurus pesantren. Komponen-komponen seperti penyusunan anggaran, motivasi pimpinan, sistem kaderisasi, kurikulum pelatihan, kebijakan yayasan, roadmap berkelanjutan, dan tim pengelola merupakan elemen fundamental yang harus dimiliki setiap organisasi. Materi ini memberikan panduan praktis bagi pesantren untuk membangun sistem pengembangan SDM yang sistematis dan berkelanjutan, sehingga tidak lagi bergantung pada pendekatan ad-hoc yang kurang efektif dalam jangka panjang.

Materi kedua mengenai strategi peningkatan kesejahteraan dan motivasi SDM sangat relevan dengan tantangan pesantren dalam mempertahankan kualitas pengurus. Aspek pengembangan diri, program penghargaan, dan keseimbangan kerja-kehidupan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja staf pesantren. Hal ini didukung oleh temuan Haromain (2012) yang menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dengan kinerja dan komitmen staf. Pendekatan holistik ini penting karena pengurus pesantren seringkali menghadapi beban kerja yang tinggi dengan kompensasi yang terbatas, sehingga memerlukan bentuk motivasi non-materi yang efektif.

Materi ketiga tentang pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM menunjukkan adaptasi pesantren terhadap perkembangan zaman. Implementasi sistem manajemen kepegawaian sederhana, aplikasi absensi digital, platform pembelajaran online, dan media komunikasi kolaboratif dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM pesantren. Penelitian Asy'ary (2024) mendukung pentingnya teknologi dalam menciptakan praktik SDM yang konsisten dan terukur. Hal ini sangat relevan bagi pesantren yang selama ini masih mengandalkan sistem manual yang rentan terhadap kesalahan dan kurang efisien.

Tingginya antusiasme peserta dan hasil evaluasi yang sangat positif mengindikasikan bahwa pelatihan telah berhasil memenuhi kebutuhan dan ekspektasi peserta. Penilaian sangat baik terhadap materi, narasumber, tempat, dan konsumsi menunjukkan pendekatan holistik dalam penyelenggaraan kegiatan. Keberhasilan ini sejalan dengan teori manajemen Terry (1993) yang menekankan pentingnya empat fungsi manajemen: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Pemahaman peserta terhadap fungsi-fungsi ini akan membantu mereka mengimplementasikan sistem pengelolaan SDM yang lebih profesional dan berkelanjutan di pesantren masing-masing.

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat dengan judul "Peningkatan Kapasitas Pengurus Pesantren Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan Di Pondok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe" telah berjalan dengan sangat lancar dan tertib. Hasil evaluasi menunjukkan skor 4.90 yang termasuk kategori sangat baik, dengan 98% peserta mencapai nilai post-test maksimal dan 95% peserta dapat menerapkan praktik dengan baik.

Peserta memahami konsep mengelola yayasan dengan memaksimalkan kemampuan pengurus dan pengasuh secara berkelanjutan, serta teknik pengelolaan SDM untuk mendukung keberlangsungan pesantren yang semakin baik. Materi yang disampaikan meliputi strategi pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan dan motivasi SDM, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM terbukti relevan dan aplikatif bagi peserta.

Untuk keberlanjutan program, diperlukan pelatihan berkelanjutan bagi pengurus pesantren, peningkatan kompetensi dan kesejahteraan SDM secara holistik, serta pengembangan sistem informasi manajemen SDM berbasis teknologi yang mencakup database profil pengurus, pencatatan absensi digital, penilaian kinerja, dan monitoring pelatihan pengembangan individu.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pamulang yang telah memberikan dukungan pendanaan melalui Yayasan Sasmita Jaya dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini. Terima kasih juga kepada pengurus dan seluruh civitas akademika Pondok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe yang telah berpartisipasi aktif dalam kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Affan. (2019). *Pesantren dan pengelolaannya: Manajemen dan human resources pesantren di Indonesia*. Literasi Nusantara Abadi.
- Ahmad, S., & Putri, R. (2023). Model manajemen SDM pesantren: Integrasi nilai Islam dan profesionalisme modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 145-162.
- Asy'ary. (2024). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Digital*, 2(1), 15-28.
- Azra, A., Afrianty, D., & Hefner, R. W. (2019). Pesantren and madrasa: Muslim schools and national ideals in Indonesia. *Studia Islamika*, 26(1), 1-47.
- Berger, L. A. (2018). *Handbook of human resource management*. McGraw-Hill Education.
- Faj, A. (2011). Manajemen pendidikan pesantren dalam perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A. *Jurnal At-Ta'dib*, 6(2), 112-125.
- Fauzi, M., & Rahman, A. (2022). Implementasi teknologi dalam manajemen SDM pesantren: Studi empiris di Jawa Timur. *Jurnal Teknologi Pendidikan Islam*, 5(1), 78-95.
- Haromain. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia (SDM) pondok pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora, Universitas Negeri Malang*, 1(1), 45-58.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Sari, M. (2020). Pengaruh pelatihan berkelanjutan terhadap kinerja pengurus pesantren di Jawa Barat. *Indonesian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 234-248.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, S., & Hidayah, N. (2022). Korelasi usia institusi dengan kematangan sistem manajemen pesantren. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(1), 67-82.
- Nurdin, A., Pratama, B., & Salsabila, U. (2023). Analisis turnover dan kesejahteraan pengurus pesantren di Indonesia. *Journal of Islamic Education Management*, 9(1), 112-128.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. SAGE Publications.
- Rahmawati, D., Susanto, E., & Wijaya, K. (2022). Manajemen SDM pesantren: Studi longitudinal terhadap transformasi institusi pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 10(2), 189-206.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi Revisi). PT Rajagrafindo Persada.
- Santoso, B., Hidayat, M., & Putri, A. (2021). Perbandingan kinerja pesantren dengan manajemen SDM modern dan tradisional. *Islamic Education Management Review*, 7(2), 156-173.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Siamto, W., Ratnawati, W., & Pratama, A. (2022). Bedah buku meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia di taman baca parigi sawangan depok. *Jurnal ABDIMAS*, 3(3), 85-91.
- Terry, G. R. (1993). *Prinsip-prinsip manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Wahid, F., & Priyono, A. (2021). Karakteristik manajemen SDM pesantren di era digital: Analisis terhadap pola kepemimpinan kyai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Indonesia*, 6(1), 23-39.
- Wijaya, A., Sari, L., & Rahman, H. (2023). Integrasi spiritualitas dan profesionalisme dalam manajemen SDM pesantren kontemporer. *Islamic Management and Business Review*, 4(2), 201-218.