



PP-ISSN: 2987-2146, E-ISSN: 2987-7040
 Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan:
 JURANTAS, Vol. 3, No. 3, September-Desember 2025: (95-105)
 ©2023 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra
 Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan,

PENGEMBANGAN KOMPETENSI KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI BAGI PENGURUS DAN SANTRI DI PONDOK PESANTREN UMMUL QURA

Wahadi Siamto¹, Bambang Sutarto², Gundarsa³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

¹ dosen01458@unpam.ac.id, ² dosen01716@unpam.ac.id, ³ dosen00435@unpam.ac.id

*Korespondensi Penulis

Kata Kunci:
Kepemimpinan,
Manajemen SDM

Abstrak: Tujuan sesungguhnya dari pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk membantu permasalahan mitra pada Pondok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia bagi seluruh pengurus dan pengasuh Pondok Pesantren. Dimana inti masalah yang akan dipecahkan berkaitan dengan Memfasilitasi pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi pengurus dan santri. Metode yang digunakan pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah pelatihan dan pendampingan. Dimana sebelumnya dilakukan tahapan observasi langsung guna mengetahui permasalahan yang muncul pada lokasi penelitian. Pelatihan ini digunakan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang manajemen SDM khususnya pengelolaan SDM. Hasil pelaksanaan Pengabdian diukur melalui tabel dengan pencapaian skor sebesar 4.81 masuk dalam kategori sangat baik. Selain itu rangkaian berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan sangat baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan SDM. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar.

Keywords:
Leadership, HR
Management

Abstract: The actual purpose of this Community Service program is to assist the partners at the Ummul Quro Islamic Boarding School in Pondok Cabe in improving the human resource capacity of all administrators and caregivers at the boarding school. The core issue to be addressed is facilitating the development of leadership skills for administrators and students. The methods used in implementing this Community Service program are training and mentoring. Prior to this, direct observation was conducted to identify the problems that arise at the research location. This training is used to provide an in-depth understanding of human resource management, particularly human resource management. The results of the Community Service program are measured using a table, with a score of 4.81 falling into the "very good" category. In addition, the series ran very smoothly and all participants who attended were ensured to have a very good understanding of the material. At the end of the training session, participants were also given simple exercises to support their HR management implementation skills. As a refinement and to ensure the participants' ability to apply the material to the maximum, periodic evaluations will be carried out by a team of lecturers and teaching practitioners.



PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

Sejarah Pondok Pesantren Ummul Qura dirintis untuk mewedahi para santri yang ingin tafazzuq fiddien atau mendalami ilmu-ilmu agama, pada awalnya santri hanya satu dua orang. namun dalam perkembangannya melihat pentingnya bekal bagi para santri untuk menghadapi perkembangan zaman maka bapak KH. Syarif Rahmat RA, SQ, MA berkeinginan tidak hanya membekali santri dengan ilmu-ilmu agama saja namun juga ilmu pengetahuan sosial atau umum. Lalu selanjutnya pada tahun 1995 beliau membuka pendidikan formal yaitu tingkat Madrasah Tsanawiyah dan tingkat Madrasah Aliyah dengan siswa pada waktu itu masih sangat terbatas. Mengingat kondisi sarana dan prasarana yang masih sangat terbatas, untuk kegiatan KBM, pihak sekolah masih meminjam tempat di bekas sekolah Harapan Ibu yang kondisinya sebenarnya tidak layak, sampai tahun 2000.

Menginjak tahun 2001 alhamdulillah semua kegiatan belajar mengajar sudah dapat dilaksanakan di lokasi sendiri. sampai sekarang perkembangan santri/siswa mulai meningkat. Selain kegiatan belajar formal santri juga diwajibkan untuk mengikuti program tahfidzul qur'an dan kegiatan ekstra yang lain.

Dan dalam perkembangannya disamping mendirikan pendidikan formal untuk tingkat MTs dan MA, Ummul Qura juga melaksanakan pendidikan non formal tingkat TKA/TPA yang siswanya dari sekitar masyarakat Pondok Cabe, kemudian ditahun 2007 dibuka juga TK Islam. Sampai sekarang Ummul Qura terus melakukan perubahan kearah kemajuan. Ummul Qura merupakan lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK, MTs, MA dan non formal yang terdiri dari TPA, Tahfidz Al Qur'an, Majelis Ta'lim, Lembaga Bedah Masalah dan Pondok Pesantren. Dasar hukum dan profil yakni :

1. Pondok Pesantren Ummul Qura didirikan oleh KH Syarif Rahmat RA, SQ, MA Tahun 1994
2. Pondok Pesantren Ummul Qura, beralamat di Jl. Pd. Cabe Raya No.29 A, RT.001/RW.004, Pd. Cabe Ilir, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418
3. Akta notaris Ny. Supriyati Widodo, SH. No.1 tanggal 01 Maret 1994.

Jika diperhatikan secara seksama, meski perkembangan cukup pesat, tantangan yang dihadapi Ummul Qura juga semakin kompleks. Pertama, dari sisi sumber daya manusia, peran pengurus dan santri tidak lagi hanya sebatas menjalankan kegiatan pendidikan berbasis agama, tetapi juga dituntut memiliki kompetensi kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan visi KH. Syarif Rahmat RA yang menekankan pentingnya bekal ilmu sosial dan umum bagi santri agar mampu menghadapi perkembangan zaman. Kedua, dari sisi tantangan globalisasi, era digital menuntut kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan mampu mengelola perubahan, baik dalam lingkup internal pesantren maupun dalam berinteraksi dengan masyarakat luas. Dengan perkembangan kelembagaan yang meliputi berbagai jenjang pendidikan serta ragam kegiatan pembinaan, kebutuhan akan pengembangan kompetensi kepemimpinan bagi pengurus dan santri menjadi mendesak. Kompetensi kepemimpinan ini tidak hanya dibutuhkan dalam mengelola organisasi internal pesantren, tetapi juga dalam membekali santri agar kelak siap menjadi pemimpin masyarakat, memiliki daya saing, dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan tantangan modern.

Oleh karena itu, program Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan dalam Organisasi di Pondok Pesantren Ummul Qura merupakan langkah strategis untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia, meningkatkan efektivitas organisasi, dan menyiapkan santri sebagai kader pemimpin yang berkarakter, berwawasan luas, serta relevan dengan kebutuhan zaman.

Permasalahan

Meskipun Pondok Pesantren Ummul Qura telah berkembang pesat dengan berbagai lembaga pendidikan formal maupun non-formal, dinamika internal dan eksternal menghadirkan sejumlah tantangan kepemimpinan. Permasalahan utama terletak pada kesenjangan antara kebutuhan kepemimpinan modern dengan pola kepemimpinan tradisional yang masih dominan. Tradisi kepemimpinan pesantren umumnya berpusat pada figur kyai sebagai teladan utama. Hal ini menjadi kekuatan, namun sekaligus tantangan ketika organisasi pesantren semakin kompleks dan memerlukan keterlibatan kepemimpinan yang lebih luas dari pengurus maupun santri.

Pertama, kepemimpinan pengurus seringkali lebih menekankan pada aspek administratif dan belum sepenuhnya mengembangkan kapasitas manajerial yang modern. Kemampuan dalam perencanaan strategis,

pengelolaan sumber daya, komunikasi organisasi, hingga penggunaan teknologi digital dalam manajemen masih terbatas.

Kedua, di kalangan santri, meskipun telah ada pembinaan karakter melalui program tahfidz, majelis ta'lim, dan kegiatan ekstrakurikuler, keterampilan kepemimpinan praktis seperti public speaking, problem solving, kerja tim, dan pengelolaan organisasi santri masih belum maksimal.

Ketiga, perubahan lingkungan eksternal menuntut pesantren untuk adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, sosial, dan teknologi, sehingga memerlukan pemimpin-pemimpin muda yang visioner, kreatif, dan mampu menjadi penghubung antara nilai-nilai agama dengan tantangan global.

Melanjutkan kondisi diatas dan dari hasil survey (diskusi, wawancara, brainstorming) oleh tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Dosen Universitas Pamulang Program Studi Manajemen yang melibatkan seluruh pengelola yayasan, dan untuk menjawab permasalahan tersebut, terdapat tiga poin besar yang menjadi fokus utama:

1. Penguatan Kapasitas Manajerial Pengurus – masih perlunya pembekalan kepada pengurus dengan keterampilan kepemimpinan modern seperti perencanaan strategis, manajemen organisasi, dan pemanfaatan teknologi dalam tata kelola pesantren.
2. Pembinaan Kepemimpinan Santri – masih diperlukan proses pelatihan untuk menyiapkan santri sebagai kader pemimpin melalui pelatihan soft skills, kepemimpinan organisasi, dan program pembelajaran berbasis proyek (project-based learning).
3. Integrasi Nilai Agama dengan Kepemimpinan Modern – masih perlunya memastikan bahwa pengembangan kepemimpinan tetap berlandaskan pada nilai-nilai Islam, sehingga lahir pemimpin yang berintegritas, berkarakter, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat serta tantangan global.

Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat

Merujuk pada kondisi - kondisi yang terangkum diatas tim PKM sependapat untuk selanjutnya memberikan pendampingan secara berkala dengan memberikan pelatihan dan fokus pada 3 hal berikut ini:

1. Bagaimana cara menguatkan kapasitas manajerial pengurus pesantren?
2. Bagaimana cara memberikan pembinaan kepada santri terkait kepemimpinan?
3. Bagaimana cara menjamin kepemimpinan yang berbasis agama dan tetap mengikuti perkembangan zaman?

Hal - hal besar diatas hal yang akan disasar lebih dalam guna mendukung dan mendampingi para pengurus Pondok Pesantren Ummul Qura Pondok Cabe. Sehingga dapat mendukung efektifitas operasional guna menciptakan masa depan yang jauh lebih baik.

Kerangka Pemecahan Masalah

Berikut adalah alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh Mitra yakni Rumah Yatim dan Dhuafa Al- amien Ciater Serpong kota Tangerang Selatan. Sebagaimana ditunjukkan pada gambar melingkar berikut ini :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Menjelaskan alur pada gambar di atas, terdapat 6 tahapan pokok yang menjadi dasar pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat pada Pondok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe, dengan detail penjelasan sebagai berikut:

1. Tahap observasi dan Diskusi, pada tahap awal ini bertujuan untuk menemukan informasi peunjang terkait permasalahan mitra dan dilanjutkan dengan berdiskusi secara intens untuk menggali lebih dalam Permasalahan Mitra
2. Tahap analisa dan Tarik Kesimpulan, tim PKM akan melakukan analisa atas hasil observasi dan diskusi, selanjutnya memutuskan inti yang menjadi permasalahan
3. Tahap Solusi, Tim PKM dan Mitra secara bersama - sama merancang solusi yang efektif
4. Tahap Design, tim PKM membuat Design materi dan sistem yang tepat atas jenis solusi yang disepakati
5. Tahap Workshop dan pendampingan, tim PKM menyelenggarakan kegiatan pelatihan dengan melibatkan mitradilanjutkan dengan memberikan pendampingan secara berkala
6. Tahap Report, tim PKM menyusun laporan hasil pelaksanaan PKM

Realisasi Pemecahan Masalah

Pengabdian ini menerapkan Metode Workshop dan pendampingan. Dimana Berger (2018) mendefinisikan Workshop adalah "suatu bentuk pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta, di mana 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, di mana mentor memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik kepada mentee untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka." Tahap awal tim Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus Pondok Pesantren Ummul Quro, untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan workshop dan pendampingan khususnya perihal pengelolaan sumber daya manusia, Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Setelah itu, pengabdian membuat materi yang mudah untuk diterapkan. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan workshop dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari-hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik.

KAJIAN PUSTAKA

Profil Pondok Pesantren Ummul Quro

Ummul Qura merupakan lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK, MTs, MA dan non formal yang terdiri dari TPA, Tahfidz Al Qur'an, Majelis Ta'lim, Lembaga Bedah Masalah dan Pondok Pesantren. Dasar hukum dan profil yakni :

1. Pondok Pesantren Ummul Qura didirikan oleh KH Syarif Rahmat RA, SQ, MA Tahun 1994
2. Pondok Pesantren Ummul Qura, beralamat di Jl. Pd. Cabe Raya No.29 A, RT.001/RW.004, Pd. Cabe Ilir, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15418
3. Akta notaris Ny. Supriyati Widodo, SH. No.1 tanggal 01 Maret 1994.

Jika dilihat dari lama berdiri, Yayasan ini sudah berdiri lebih dari 20 tahun, sehingga terkait kualitas sangat diperlukan peningkatan kapasitas pengurus pesantren melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Kegiatan Operasional Pondok Pesantren Ummul Quro

Pada mulanya Ummul Qura dirintis untuk mewadahi para santri yang ingin tafaqquh fiddien atau mendalami ilmu-ilmu agama, pada awalnya santri hanya satu dua orang. namun dalam perkembangannya melihat pentingnya bekal bagi para santri untuk menghadapi perkembangan zaman maka bapak KH. Syarif Rahmat RA, SQ, MA berkeinginan tidak hanya membekali santri dengan lmu-ilmu agama saja namun juga ilmu pengetahuan sosial atau umum. Akhirnya pada tahun 1995 beliau membuka pendidikan formal yaitu tingkat Madrasah Tsanawiyah dan tingkat Madrasah Aliyah dengan siswa pada waktu itu masih sangat terbatas. Mengingat kondisi sarana dan prasaranyapun masih sangat terbatas, untuk kegiatan KBM, pihak sekolah masih meminjam tempat di bekas sekolah Harapan Ibu yang kondisinya sebenarnya tidak layak, sampai tahun 2000.

Setelah tahun 2001 alhamdulillah semua kegiatan belajar mengajar sudah dapat dilaksanakan di lokasi sendiri. sampai sekarang perkembangan santri/siswa mulai meningkat. Selain kegiatan belajar formal santri juga diwajibkan untuk mengikuti program tahfidzul qur'an dan kegiatan ekstra yang lain. Dalam perkembangannya disamping mendirikan pendidikan formal untuk tingkat MTs dan MA, Ummul Qura Juga melaksanakan pendidikan non formal tingkat TKA/TPA yang siswanya dari sekitar masyarakat Pondok Cabe, kemudian ditahun 2007 dibuka juga TK Islam. Sampai sekarang Ummul Qura terus melakukan perubahan kearah kemajuan.

Ummul Qura merupakan lembaga pendidikan formal yang terdiri dari TK, MTs, MA dan non formal yang terdiri dari TPA, Tahfidz Al Qur'an, Majelis Ta'lim, Lembaga Bedah Masalah dan Pondok Pesantren.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan

Menurut Suyatno (2019) dalam Manajemen Pendidikan Pesantren, kemampuan manajerial tidak hanya terkait administrasi, tetapi juga mencakup perencanaan strategis, pengelolaan sumber daya manusia, komunikasi organisasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Oleh karena itu, pelatihan bagi pengurus Pondok Pesantren Ummul Qura perlu menekankan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan lembaga. Materi yang diberikan sebaiknya meliputi perencanaan program berbasis visi pesantren, teknik penyusunan rencana kerja dan evaluasi, manajemen sumber daya baik manusia maupun keuangan, serta pemanfaatan teknologi digital dalam tata kelola administrasi.

Selain itu, penting pula untuk membangun kompetensi kepemimpinan transformatif yang berorientasi pada pemberdayaan santri dan masyarakat sekitar. Hal ini sejalan dengan temuan Zuhri (2021) dalam Jurnal Kepemimpinan Pendidikan Islam yang menekankan bahwa kepemimpinan efektif di pesantren adalah yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan inovasi manajerial modern. Dengan demikian, pengurus Ummul Qura tidak hanya berperan sebagai pelaksana administrasi, tetapi juga menjadi motor penggerak perubahan yang visioner, kolaboratif, dan berintegritas. Melalui pelatihan ini, diharapkan pengurus memiliki kapasitas manajerial yang kuat untuk mendukung keberlanjutan pesantren di era globalisasi. Dengan memberikan materi penunjang manajerial sebagai berikut:

a) Perencanaan Strategis Pesantren di Era Globalisasi

Bagaimana menyusun visi, misi, dan program yang berorientasi jangka panjang dengan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

b) Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan Kolaboratif

Pelatihan pengelolaan struktur organisasi pesantren agar lebih efektif, pembagian tugas yang jelas, serta membangun budaya kerja sama.

c) Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren

Membekali pengurus dengan keterampilan mengelola guru, ustadz, staf, dan santri agar tercipta sinergi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan yang berbasis agama dan tetap mengikuti perkembangan zama

Untuk menjamin kepemimpinan yang berbasis agama dan tetap mengikuti perkembangan zaman, Pondok Pesantren Ummul Qura dapat mengimplementasikan pelatihan kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan keterampilan abad ke-21. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali pengurus dan santri dengan kemampuan kepemimpinan yang adaptif, visioner, dan berlandaskan pada ajaran Islam.

Pelatihan kepemimpinan berbasis nilai-nilai Islam pada siswa SMA LPP UMI Makassar menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain dengan cara yang tidak hanya efisien tetapi juga etis. Para pemimpin pesantren, seperti kyai atau guru, bertanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai etik Islam dan menjadi contoh teladan bagi santri. Keterampilan kepemimpinan di pesantren harus mengintegrasikan pengelolaan organisasi dengan pengembangan pribadi santri. Dengan demikian, pelatihan kepemimpinan di Pondok Pesantren Ummul Qura harus mengedepankan nilai-nilai Islam sebagai landasan moral dan etika, sambil mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang relevan dengan tantangan zaman. Hal ini akan memastikan bahwa kepemimpinan di pesantren tidak hanya berakar pada tradisi, tetapi juga mampu beradaptasi dan berkontribusi dalam konteks sosial dan teknologi yang terus berkembang. Dan berikut adalah cakupan materi yang akan disampaikan untuk menunjang kebutuhan:

a. Konsep Kepemimpinan Islami

Prinsip kepemimpinan dalam Al-Qur'an dan Hadis

Teladan kepemimpinan kyai dan tokoh pesantren

b. Karakter Pemimpin Pesantren

Integritas, kejujuran, dan tanggung jawab

Kepemimpinan teladan (uswatun hasanah) dalam praktik sehari-hari

c. Kepemimpinan Adaptif dan Visioner

Mampu mengambil keputusan dalam dinamika zaman

Strategi pengelolaan organisasi pesantren modern

Pemanfaatan Teknologi dalam Pengelolaan SDM agar efektif

Menurut Asy'ary (2024), teknologi memungkinkan organisasi untuk mengelola tenaga kerja global mereka dengan lebih efektif, memastikan praktik SDM yang konsisten di seluruh cabang dan wilayah operasional. Khaerul Anwar dan rekan-rekannya (2023) dalam bukunya "Transformasi Digital dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Dampak dan Tantangannya" menyatakan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen dan seleksi dalam era digital, membangun budaya kerja melalui platform digital, serta penggunaan kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen SDM.

Dr. Didit Darmawan dan tim penulis lainnya (2023) dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital" menekankan bahwa era digital telah membawa perubahan besar dalam banyak aspek kehidupan manusia, termasuk di bidang manajemen SDM. Mereka menyoroti pentingnya pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana mengelola SDM di era digital ini, termasuk penggunaan teknologi, pengembangan keterampilan, manajemen kinerja, dan pengembangan budaya organisasi.

Berikut adalah beberapa teknologi yang dapat diterapkan dalam pengelolaan SDM di pesantren:

a. Sistem Manajemen Kepegawaian

Sistem ini dapat digunakan untuk menyimpan data pegawai, mengelola absensi, mengatur jadwal kerja, dan memantau kinerja staf pengajar dan tenaga kependidikan. Beberapa contoh sistem yang dapat digunakan adalah HRIS (Human Resource Information System) berbasis cloud yang mudah diakses kapan saja dan di mana saja.

b. Aplikasi Absensi Digital

Absensi berbasis sidik jari atau aplikasi mobile dapat menggantikan sistem absensi manual, sehingga lebih praktis dan akurat. Teknologi ini membantu dalam memantau kedisiplinan staf dan santri.

c. Platform Pembelajaran Online

Pesantren dapat memanfaatkan Learning Management System (LMS) seperti Google Classroom atau Moodle untuk mendukung pembelajaran dan pengembangan kompetensi bagi tenaga pengajar.

d. Sistem Keuangan dan Penggajian

Aplikasi akuntansi dan penggajian seperti Jurnal, Sleekr, atau sistem berbasis Excel yang terintegrasi dapat membantu pesantren dalam mengelola keuangan dengan lebih akurat dan transparan.

e. Media Komunikasi dan Kolaborasi

Menggunakan platform komunikasi seperti WhatsApp Business, Telegram, atau Google Workspace untuk meningkatkan koordinasi antar pengurus, guru, dan wali santri.

METODE

Pengabdian ini menerapkan Metode Workshop dan pendampingan. Dimana Berger (2018) mendefinisikan Workshop adalah "suatu bentuk pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta, di mana 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, di mana mentor memberikan bimbingan, dukungan, dan umpan balik kepada mentee untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan wawasan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka."

Dalam Pelaksanaan Pelatihan workshop ini akan dibagi menjadi beberapa tahap diantaranya :

1. Pembukaan oleh Pembawa acara yang sekaligus membuka acara pelatihan ini dengan doa.
2. Sambutan-sambutan dari berbagai pihak diantaranya dari perwakilan Pondok Pesantren Ummul Quro
3. Pelaksanaan Pelatihan diawali dari pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia
4. Pelaksanaan Praktek penerapan manajemen Sumber Daya Manusia
5. Selanjutnya setelah seluruh acara pelatihan selesai dibukalah sesi tanya jawab dan tukar pengalaman dan pendapat dari seluruh peserta guna mengevaluasi dan mendata seluruh kegiatan yang sudah berjalan serta mencatatnya sebagai bahan masukan dan untuk pembinaan di masa yang akan datang, hal ini kami lakukan karena kami berharap Pengabdian ini merupakan pengabdian yang berkelanjutan dari tahun ke tahun sampai terwujud harapan yang disepakati bersama guna membuat solusi bagi Pengurus Pondok Pesantren Ummul Quro.
6. Membuat kesepakatan pelaksanaan pendampingan secara berkala untuk memastikan konsistensi pelaksanaan di usaha yang dijalankan.
7. Melakukan tahapan evaluasi penerapan manajemen Sumber Daya Manusia pada usaha yang dikelola. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan peran pengabdian dalam keberhasilan pelatihan dan mencapai target yang dituju.

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pendampingan melibatkan narasumber - narasumber yang berpengalaman. Narasumber yang dimaksud meliputi Dosen - dosen manajemen SDM yang berpengalaman dibidangnya. Kami juga akan menyediakan peralatan pendukung yang dapat digunakan dalam pelaksanaan pelatihan guna mendukung pemahaman para peserta dalam pelaksanaannya. Dalam pelaksanaan Evaluasi akan dilakukan secara bertahap guna menggali dan menemukan kesulitannya sehingga dalam pemberian pendampingan akan tepat sesuai target dan sasarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan data tabel yang telah disajikan, dapat disampaikan bahwa pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat kali ini berjalan dengan lancar. Kegiatan ini mendapat respons yang sangat positif dari seluruh peserta yang hadir. Antusiasme peserta terlihat sangat tinggi sepanjang kegiatan berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa materi dan metode penyampaian yang digunakan mampu menarik minat dan perhatian mereka.

Keseluruhan peserta terlibat secara aktif dalam setiap sesi workshop yang dilaksanakan. Keterlibatan aktif ini tidak terlepas dari bimbingan dan arahan yang diberikan oleh tim dosen yang kompeten di bidangnya. Pendampingan yang intensif dari tim dosen membuat peserta merasa lebih

percaya diri dalam mengikuti setiap tahapan kegiatan. Interaksi yang terjalin antara tim dosen dan peserta menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.

Peningkatan Hasil Belajar menunjukkan yang sangat sangat mendalam beberapa meliputi. Yang utama, 92,08% peserta tes berhasil uji uji maksimal, di di 90 dalam skuad siar 100. Kapaian inimen inikamen mampu peserta bunga belajar material material yang telah disampaikan selama lokakarya. %esansitas Mulia dari dalam derajat pengkridar tingkat dasar-Lapisan penyakit yang

Se50.000 Kitab DataNS Maks yang baik, 95% peserta dapat melamar kesampar maksimal maksimal. Hal ini ini terlihat dari berangi evaluasi akhir sesi lokakarya dan tugas-tugas yang berhasil berhasil diselesaikan baik. Taju biasa Pada sesilaw, Kap 83% peserta menunjukkan antusiasme yang yang aktif. bertanya kebanyakkasmasing menanggapi para pejabat dari peserta lain, suasana yang pernah ada diferensiasi yang dinamis dan konstruktif.

Berdasarkan hasil consentan yang yang tombol demi Kepentingan Kejadian yang Kawasus yang hadir 15 orang, hasil yang dapat diperoleh dija tingkatbarkan. Umpan balik data ini adalah bahan bahan bahanITA uraian pengukuran mengukur peserta. Kandan dari peserta pasang amal juga menggunakan penggunaan untuk orang yang menggerakkan di masa yang akan datang. rangkuman hasil umpan balik sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Workshop

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A	Materi Pelatihan									
1	Jelas dan mudah diikuti	15	0	0	0	0	15	75	5,00	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	14	1	0	0	0	15	74	4,93	Sangat Baik
	Sub Total 1	29	1	0	0	0	30	149	4,97	Sangat Baik
B	Narasumber									
1	Penguasaan materi	13	2	0	0	0	15	73	4,87	Sangat Baik
2	Public Speaking Baik	13	0	2	0	0	15	71	4,73	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	14	1	0	0	0	15	74	4,93	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	14	0	1	0	0	15	73	4,87	Sangat Baik
5	Penampilan	14	1	0	0	0	15	74	4,93	Sangat Baik
	Sub Total 2	68	4	3	0	0	75	365	4,87	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan									
1	Kenyamanan dalam belajar	15	0	0	0	0	15	75	5,00	Sangat Baik
	Sub Total 2	15	0	0	0	0	15	75	5,00	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	13	2	0	0	0	15	73	4,87	Sangat Baik
2	Makan Siang	13	2	0	0	0	15	73	4,87	Sangat Baik
	Sub Total 2	26	4	0	0	0	30	146	4,87	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	138	9	3	0	0	150	735	4,90	Sangat Baik
	5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali									

Berdasarkan hasil jawaban 15 responden dari 15 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Materi pelatihan yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,97 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. Narasumber pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan Public Speaking, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,87 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

3. Tempat pelatihan dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 5,0 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. Sajian/konsumsi dalam hal penyediaan coffee break/snak dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,87 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan Workshop rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,90 kategori pelatihan “sangat baik”.

Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan PKM ini dimulai dari kedatangan tim PKM Dosen yang disambut oleh segenap pengurus dan peserta didik dari Podok Pesantren Ummul Quro Pondok Cabe, dilanjutkan dengan penandatanganan kerja sama PKM oleh ketua pengurus dan Ketua tim PKM.

Pelaksanaan kelas dihadiri oleh pengurus dan pengasuh dan peserta didik yayasan yang terdiri dari usia remaja hingga dewasa.

Pada pelaksanaan Workshop diberikan penjelasan tentang materi - materi penunjang yang dapat menjawab permasalahan mitra meliputi :

1. Strategi menjalankan kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi pengurus pesantren

Didalam topik ini dijelaskan materi, seperti :

- a. Menyusun Ketersediaan Anggaran Pelatihan
- b. Memberikan Motivasi peningkatan Komitmen dari Pimpinan
- c. Menjelaskan mekanisme sistem kaderisasi yang baik
- d. Menjelaskan mekanisme kurikulum Pelatihan yang Jelas
- e. Pelatihan sebagai Bagian dari Kebijakan Yayasan
- f. Menyusun Roadmap Pelatihan yang Berkelanjutan
- g. Membentuk Tim Pengelola Pelatihan

2. Strategi meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi SDM pengurus pesantren

Didalam topik ini dijelaskan tentang teknik meningkatkan Kesejahteraan dan Motivasi SDM pengurus pesantren, dengan materi meliputi :

- a. Penjelasan Peluang Pengembangan Diri
- b. Menyediakan Program Penghargaan dan Apresiasi
- c. Membangun Keseimbangan Kehidupan dan Kerja

3. Pemanfaatan Teknologi dalam Pengelolaan SDM agar efektif

Pada topik bahasan ini, diberikan penjelasan tentang bagaimana meningkatkan kemampuan Pemanfaatan Teknologi dalam Pengelolaan SDM agar efektif meliputi :

- a. Sistem Manajemen Kepegawaian sederhana
- b. Aplikasi Absensi Digital
- c. Platform Pembelajaran Online
- d. Pemanfaatan Media Komunikasi dan Kolaborasi

Pada akhir sesi pelaksanaan workshop, dilakukan tahapan tanya jawab, diskusi materi dan praktek, termasuk didalamnya membahas kesepakatan pelaksanaan pendampingan oleh tim PKM setelah workshop nantinya. Sebelum tahapan workshop ditutup peserta diberikan test tulis dan diminta untuk mengisi feedback evaluasi workshop.

Adapun dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Foto Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul “PENINGKATAN KAPASITAS PENGURUS PESANTREN MELALUI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN DI PONDOK PESANTREN UMMUL QURA PONDOK CABE”. secara keseluruhan berjalan dengan sangat lancar dan tertib. Antusiasme peserta pun berlanjut saat sesi tanya jawab seputar peragaan dan saat penyampaian materi. Banyak peserta yang tertarik dengan penjelasan materi dan mencoba mengarahkan pada pelaksanaan operasional pesantren.

Beberapa poin positif yang muncul pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini yaitu penjelasan materi dan praktek yang cukup banyak serta maksimal sehingga sejumlah peserta yang hadir merasa sangat puas. Secara keseluruhan peserta memahami konsep mengelola yayasan dengan memaksimalkan kemampuan pengurus dan pengasuh yayasan secara terus menerus. Selain itu peserta dapat juga memahami teknik pengolahan SDM guna mendukung keberlangsungan pesantren yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Buku ini membahas konsep, teori, metode, dan langkah-langkah dalam manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada tingkat organisasi, termasuk organisasi nirlaba seperti pesantren.
- Haromain (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. Jurnal Pendidikan Humaniora, Universitas Negeri Malang. Artikel ini mendeskripsikan perencanaan, implementasi, dan evaluasi pengembangan SDM pada pondok pesantren dengan pendekatan kualitatif.
- Moeljadi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Aplikasi dalam Organisasi*. Ghalia Indonesia.
- Affan (2019). *Pesantren dan Pengelolaannya: Manajemen dan Human Resources Pesantren di Indonesia*. Malang: Literasi Nusantara Abadi. Buku ini membahas pengelolaan pesantren, khususnya dalam aspek manajemen dan sumber daya manusia, serta tantangan yang dihadapi dalam konteks Indonesia.
- Faj, Awaluddin (2011). *Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A.* Jurnal At-Ta'dib, Vol. 6, No. 2. Artikel ini membahas optimalisasi manajemen di lembaga pendidikan pesantren berdasarkan perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wahadi Siamto, Whina Ratnawati, Angga Pratama. (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawangan Depok. Jurnal ABDIMAS, Vol.3No.3, Hal(85-91).
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034>
- Wahadi Siamto¹, Bambang Sutarto², Angga Pratama (2024). Pengembangan Kualitas Pelayanan Sosial Melalui Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Di Rumah Yatim Dan Dhuafa Al-Amien Ciater Serpong, Kota Tangerang Selatan. P-ISSN:2987-2146,E-ISSN:2987-7040Jurnal Pengabdian Tangerang Selatan: JURANTAS, Vol.2, No.2, Juli-Oktober2024(173-182)©2024 Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Putra Bangsa (LAP4B) Tangerang Selatan.
<https://journal.lap4bangsa.org/index.php/jurantas/article/view/167/129>
- Imam Syaifei (2017), Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8, Mei 2017. P. ISSN: 20869118. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung .
<https://www.neliti.com/id/publications/177493/pondok-pesantren-lembaga-pendidikan-pembentukan-karakter>