



## Transformasi Tata Kelola Pesantren Melalui Perencanaan SDM Strategis: Program Pendampingan di Al-Ilham Islamic Boarding School

Paroli Paroli<sup>1✉</sup>, Suca Rusdian<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Univeristas Sebelas April, Sumedang, Indonesia

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana, Garut, Indonesia

### Abstrak

Program keterlibatan masyarakat ini dirancang untuk memperkuat tata kelola institusi pesantren melalui perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis. Kegiatan dilaksanakan di Pesantren Islam Al-Ilham, yang berlokasi di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Indonesia. Program ini merespons permasalahan umum yang dihadapi banyak lembaga pendidikan Islam, yaitu belum adanya sistem manajemen SDM yang terstruktur dan berbasis kompetensi. Dengan pendekatan partisipatif dan kolaboratif, program ini melibatkan pimpinan dan staf pesantren dalam serangkaian kegiatan, seperti identifikasi masalah, pelatihan, penyusunan dokumen secara bersama, serta evaluasi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode campuran, yakni wawancara, kuesioner, dan observasi langsung. Hasil asesmen awal menunjukkan bahwa pengelolaan SDM masih bersifat informal, tidak terdokumentasi, dan belum dilengkapi dengan mekanisme evaluasi yang sistematis. Setelah pelaksanaan program mentoring selama tiga bulan, terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan peserta dalam menyusun rencana kebutuhan SDM. Hal ini tercermin dari peningkatan skor tes pasca-pelatihan serta diadopsinya dokumen rencana kebutuhan tenaga kerja secara formal. Keterlibatan aktif seluruh peserta dalam merancang dan menerapkan strategi penempatan kerja turut mendorong lahirnya rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama. Program ini tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga memicu perubahan budaya organisasi menuju pengelolaan yang lebih profesional dan sistematis. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa model pendampingan berbasis kebutuhan dapat direplikasi secara efektif di pesantren lain yang menghadapi tantangan tata kelola serupa, khususnya di wilayah semi-perkotaan yang mengalami pertumbuhan kelembagaan yang pesat.

**Kata Kunci:** *Manajemen Strategis, Partisipasi Masyarakat, Pelatihan Partisipatif, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pesantren Islam.*

### Abstract

*This community engagement programme is designed to strengthen the governance of Islamic boarding schools through strategic human resource planning. The activities are carried out at Al-Ilham Islamic Boarding School, located in Bojongsoang District, Bandung Regency, Indonesia. This programme addresses common challenges faced by many Islamic educational institutions, namely the absence of a structured and competency-based HR management system. Through a participatory and collaborative approach, the programme involves pesantren leaders and staff in a series of activities, such as problem identification, training, joint document development, and evaluation. Data collection was conducted using a mixed-method approach, including interviews, questionnaires, and direct observations. Initial assessment results indicated that HR management was still informal, undocumented, and lacked systematic evaluation mechanisms. Following the three-month mentoring programme, there was a significant improvement in participants' understanding and skills in developing HR needs plans. This is reflected in the increase in post-training test scores and the formal adoption of workforce requirement documents. The active involvement*

*of all participants in designing and implementing job placement strategies also fostered a sense of ownership and shared responsibility. This programme not only enhanced individual capacity but also triggered organisational cultural change towards more professional and systematic management. The results of this activity show that the needs-based mentoring model can be effectively replicated in other Islamic boarding schools facing similar governance challenges, especially in semi-urban areas experiencing rapid institutional growth.*

**Keywords:** *Strategic Management, Community Participation, Participatory Training, Human Resource Planning, Islamic Boarding Schools.*

Copyright (c) 2025 Paroli

✉ Corresponding author :

Email Address : [paroli.feb@unsap.ac.id](mailto:paroli.feb@unsap.ac.id)

## PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan institusi pendidikan Islam yang memiliki peran strategis dalam pembangunan karakter, pembentukan moral, dan transmisi nilai-nilai keagamaan dalam masyarakat Indonesia. Dalam konteks pendidikan nasional, pesantren tidak hanya berperan sebagai pusat pembelajaran keagamaan, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial dan kultural di tengah masyarakat (Azra, 2012; Zuhdi, 2015). Namun, seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan zaman, khususnya pada era globalisasi dan digitalisasi, pesantren dituntut untuk melakukan transformasi kelembagaan guna memastikan keberlanjutan dan relevansi perannya dalam membentuk generasi yang berdaya saing di tingkat global (Fahmi et al., 2022).

Salah satu permasalahan utama yang kerap dihadapi pesantren adalah lemahnya sistem tata kelola, khususnya dalam aspek perencanaan sumber daya manusia (SDM). Perencanaan SDM yang tidak berbasis kebutuhan dan tidak disusun secara strategis cenderung menimbulkan ketidakefisienan dalam pengelolaan lembaga, ketimpangan beban kerja antarunit, serta rendahnya efektivitas program pembinaan bagi tenaga pendidik dan kependidikan (Nawawi & Hadari, 2018). Padahal, penguatan manajemen SDM merupakan fondasi penting dalam membangun institusi pendidikan yang profesional, adaptif, dan berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2020).

Pesantren Al-Ilham Islamic Boarding School, yang berlokasi di kawasan semi-perkotaan dan memiliki lebih dari 500 santri, merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menghadapi dinamika tersebut. Berdasarkan observasi awal dan hasil diskusi internal, pengelolaan SDM di pesantren ini masih dilakukan secara konvensional dan belum terintegrasi ke dalam dokumen perencanaan jangka menengah maupun jangka panjang. Kondisi ini mengakibatkan ketidakteraturan dalam distribusi tugas, minimnya program peningkatan kapasitas tenaga kerja, serta tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan (Hasibuan, 2017).

Sejumlah inisiatif pengembangan pesantren telah dilakukan oleh lembaga pemerintah maupun organisasi masyarakat sipil. Upaya tersebut umumnya berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran berbasis kurikulum nasional, pengembangan

media dan sarana belajar, serta pelatihan kepemimpinan bagi para pengasuh pondok (Misbah et al., 2021; Rahman & Sulaiman, 2020). Namun, berdasarkan telaah pustaka, masih sangat terbatas intervensi yang secara langsung menyangkut aspek perencanaan dan pengelolaan SDM secara strategis. Padahal, perencanaan SDM yang baik menjadi kunci dalam menjaga kontinuitas dan kualitas pelayanan pendidikan di lembaga pesantren (Fahmi et al., 2022).

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat tata kelola Pesantren Al-Ilham melalui pendampingan implementasi strategi perencanaan SDM yang sistematis, berbasis kompetensi, dan sesuai dengan kebutuhan riil lembaga. Sasaran utama dari kegiatan ini adalah para pengelola lembaga, tenaga pendidik, dan staf administratif yang berperan sebagai aktor kunci dalam memastikan kualitas tata kelola kelembagaan (Sedarmayanti, 2018).

Bentuk interaksi dan partisipasi masyarakat dalam kegiatan ini dirancang melalui pendekatan partisipatif. Kegiatan seperti *focus group discussion* (FGD), pelatihan penyusunan dokumen perencanaan SDM, hingga asistensi teknis dalam perumusan peta kebutuhan tenaga kerja dilakukan secara terstruktur dan kolaboratif. Metode ini sejalan dengan pendekatan pemberdayaan masyarakat berbasis partisipasi, yang menekankan pentingnya pelibatan aktif komunitas lokal dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan (Suharto, 2009; Ife & Tesoriero, 2006).

Secara konseptual, kegiatan ini mengacu pada kerangka *strategic human resource planning* (Wright & McMahan, 2011), yang menekankan pentingnya keselarasan antara tujuan kelembagaan dan pengembangan SDM secara proaktif dan terukur. Selain itu, pendekatan *community engagement* (Lai et al., 2020) diadopsi sebagai dasar keterlibatan masyarakat pesantren secara aktif dalam proses transformasi organisasi. Kombinasi dua pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan model pendampingan yang tidak hanya aplikatif tetapi juga berkelanjutan.

Dengan terlaksananya kegiatan ini, diharapkan Pesantren Al-Ilham dapat memiliki dokumen perencanaan SDM yang komprehensif dan implementatif, serta mampu membangun budaya organisasi yang profesional, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal (Paroli, 2025).

## **METODOLOGI**

Kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif melalui model pendampingan berbasis kebutuhan (*needs-based mentoring*), untuk mengatasi permasalahan lemahnya sistem perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Pesantren Al-Ilham Islamic Boarding School. Pendekatan ini memungkinkan keterlibatan aktif komunitas pesantren dalam seluruh tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, penyusunan solusi, hingga implementasi perencanaan strategis SDM. Kerangka metode ini mengacu pada konsep pemberdayaan komunitas dari Ife dan

Tesoriero (2006), yang menekankan partisipasi lokal sebagai fondasi keberhasilan transformasi kelembagaan.

### **Lokasi, Waktu, dan Durasi Kegiatan**

Program dilaksanakan di Pesantren Al-Ilham Islamic Boarding School, yang berlokasi di Kecamatan Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Kegiatan berlangsung selama tiga bulan, dari Maret hingga Mei 2025, dengan frekuensi enam kali pertemuan tatap muka dan tiga kali sesi koordinasi daring. Seluruh kegiatan diselenggarakan di ruang pertemuan utama dan kantor pengelola pesantren, dengan melibatkan berbagai unsur pimpinan dan staf pendidikan.

### **Kondisi Awal Sebelum Kegiatan**

Asesmen awal dilakukan untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap kondisi pengelolaan SDM sebelum program dijalankan. Temuan utama dari asesmen tersebut antara lain:

- 1) Tidak adanya dokumen resmi perencanaan SDM.
- 2) Penempatan guru dan staf kependidikan tidak didasarkan pada analisis kebutuhan jabatan.
- 3) Tidak tersedia sistem formal untuk evaluasi kinerja pegawai.
- 4) Kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan secara insidental dan tidak terstruktur.

Situasi ini menunjukkan lemahnya fondasi tata kelola SDM di pesantren, yang berdampak langsung terhadap efektivitas pengelolaan lembaga secara keseluruhan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan metode campuran (*mixed methods*), yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif, sebagaimana disarankan oleh Creswell dan Plano Clark (2017). Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran menyeluruh atas kondisi SDM dan kebutuhan lembaga.

- 1) Wawancara semi-terstruktur dilakukan terhadap pimpinan pesantren, kepala unit, dan guru senior untuk menggali informasi kontekstual dan persepsi mengenai sistem pengelolaan SDM.
- 2) Kuesioner tertutup disebarakan kepada 25 tenaga pendidik dan kependidikan guna mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki, beban kerja, serta kebutuhan pengembangan profesional.
- 3) Observasi lapangan dan dokumentasi digunakan untuk menilai struktur organisasi, pembagian tugas, dan praktik manajerial yang berjalan.

### **Teknik Pemilihan Sampel**

Pemilihan sampel dilakukan secara purposive (*purposive sampling*), yaitu dengan menetapkan individu yang memiliki relevansi strategis terhadap pengelolaan SDM di lingkungan pesantren (Sugiyono, 2019). Komposisi responden mencakup:

- 1) 1 Pimpinan pondok
- 2) 1 Kepala sekolah
- 3) 3 Kepala unit kerja
- 4) 20 Guru dan staf administrasi

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Instrumen kuesioner dan panduan wawancara disusun berdasarkan modifikasi dari model kompetensi manajemen SDM yang dikembangkan oleh Armstrong & Taylor (2020). Validitas isi diuji melalui *expert judgement*, yakni dengan melibatkan dua pakar manajemen pendidikan dan satu praktisi pesantren. Uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan koefisien Alpha Cronbach, yang menghasilkan skor sebesar 0,82, menandakan tingkat reliabilitas yang tinggi (Nunnally & Bernstein, 1994).

### **Teknik Analisis Data**

Data kualitatif dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan analisis tematik, untuk mengidentifikasi pola temuan dan isu dominan terkait SDM. Data kuantitatif dari kuesioner dianalisis secara deskriptif statistik, menggunakan persentase dan distribusi frekuensi sebagaimana pendekatan Mamur et al. (2014), guna menghasilkan representasi numerik kondisi dan kebutuhan aktual tenaga kependidikan.

### **Tahapan Kegiatan**

Pelaksanaan kegiatan dibagi dalam lima tahapan utama (Paroli & Rusdian, 2023):

- 1) Identifikasi masalah dan kebutuhan SDM melalui asesmen awal, wawancara, dan diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*).
- 2) Penyusunan dokumen perencanaan SDM berbasis analisis jabatan dan kebutuhan kelembagaan.
- 3) Pelatihan perencanaan SDM strategis, yang melibatkan pengelola dan kepala unit dalam memahami dasar-dasar manajemen SDM modern.
- 4) Implementasi awal dan monitoring, berupa simulasi distribusi tugas dan evaluasi awal pembagian peran kerja.
- 5) Evaluasi dan refleksi program, melalui FGD akhir dan survei kepuasan peserta terhadap hasil dan proses kegiatan.

### **Hasil yang Diharapkan**

Melalui kegiatan ini, diharapkan tercapai beberapa luaran utama sebagai berikut:

- 1) Tersusunnya dokumen perencanaan SDM jangka menengah yang dapat diimplementasikan secara bertahap.

- 2) Meningkatnya pemahaman dan kompetensi pengelola dalam merancang dan melaksanakan perencanaan SDM secara strategis.
- 3) Terwujudnya pembagian kerja yang lebih proporsional, efisien, dan berbasis kompetensi.
- 4) Terbentuknya budaya organisasi yang lebih partisipatif, terukur, dan adaptif terhadap perubahan kelembagaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Kondisi Sebelum dan Sesudah Program

Hasil asesmen awal menunjukkan bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Pesantren Al-Ilham berada pada tingkat yang sangat mendasar. Tidak ditemukan dokumen tertulis mengenai perencanaan SDM, dan penempatan tenaga kerja dilakukan tanpa mempertimbangkan analisis kebutuhan jabatan. Selain itu, pesantren belum memiliki sistem evaluasi kinerja formal, dan program pelatihan SDM yang berjalan bersifat sporadis serta tidak terstruktur. Kondisi ini berdampak pada tumpang tindih tugas, ketidakjelasan alur tanggung jawab, serta rendahnya produktivitas dan akuntabilitas kerja.

Setelah pelaksanaan program pendampingan selama tiga bulan, terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan manajerial pengelola pesantren. Salah satu indikator keberhasilan dapat dilihat dari peningkatan skor pemahaman peserta terhadap prinsip-prinsip dasar perencanaan SDM yang diukur melalui pra-tes dan pasca-tes.

**Tabel 1.** Rata-rata skor pemahaman konsep SDM

Kelompok	Pra-tes (Skor rata-rata)	Pasca-tes (Skor rata-rata)
Pengelola	56	86
Guru dan Staf	58	82

Peningkatan skor secara konsisten di kedua kelompok mengindikasikan bahwa pelatihan memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan kompetensi peserta. Lebih lanjut, peserta juga terlibat dalam praktik penyusunan dokumen rencana kebutuhan tenaga kerja, yang menyesuaikan dengan kondisi aktual dan tantangan lembaga.

#### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam kegiatan ini berupa kuesioner pemahaman konsep SDM yang disusun berdasarkan adaptasi dari model kompetensi Armstrong & Taylor (2020). Untuk menjamin kualitas data yang dihasilkan, dilakukan pengujian validitas isi melalui pendekatan expert judgement, yang melibatkan dua dosen

manajemen pendidikan dan satu praktisi pesantren. Ketiganya memberikan umpan balik terhadap relevansi butir-butir pertanyaan, kejelasan bahasa, dan keterkaitan item dengan tujuan pengukuran. Hasil penilaian menyatakan bahwa seluruh butir kuesioner dinilai layak digunakan dengan beberapa penyesuaian redaksional ringan.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan terhadap hasil pra-tes menggunakan perhitungan koefisien Cronbach's Alpha, yang menghasilkan nilai 0,82. Berdasarkan interpretasi dari Nunnally & Bernstein (1994), nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki reliabilitas tinggi, sehingga layak digunakan untuk mengukur pemahaman peserta secara konsisten.

### Partisipasi Masyarakat dan Dampak Program

Kegiatan ini dilaksanakan dengan pendekatan partisipatif, di mana seluruh komponen komunitas pesantren dilibatkan secara aktif dalam setiap tahapan program. Sejak asesmen awal hingga evaluasi akhir, pengelola, guru, dan staf administratif menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi. Selama pelatihan dan diskusi kelompok terfokus (*focus group discussion/FGD*), peserta tidak hanya menyampaikan permasalahan yang dihadapi, tetapi juga secara mandiri mengusulkan perbaikan sistem kerja.

Salah satu inovasi yang berhasil diadopsi adalah penggunaan template digital rencana kebutuhan tenaga kerja. Template ini kini telah menjadi bagian dari sistem kerja harian pengelola pesantren untuk mengatur distribusi tugas, menyusun program pelatihan, serta melakukan perencanaan rekrutmen secara periodik. Dokumen ini juga digunakan sebagai referensi dalam penyusunan rencana kerja tahunan pesantren.

Langkah awal ini menunjukkan perubahan budaya organisasi yang mulai berpijak pada pendekatan manajemen berbasis kompetensi, menggantikan sistem informal yang sebelumnya dominan.

### Dokumentasi Kegiatan Pemberdayaan



**Gambar 1.** Suasana pelatihan perencanaan SDM strategis di Pesantren Al-Ilham. Peserta terdiri dari pimpinan, kepala unit, dan guru senior.



**Gambar 2.** Diskusi kelompok dalam simulasi pembagian tugas berbasis kompetensi.

Dokumentasi visual ini memperlihatkan keterlibatan aktif peserta dalam proses pelatihan. Setiap sesi dirancang dengan pendekatan partisipatif, yang mendorong terjadinya dialog terbuka, pertukaran pengalaman, serta perumusan solusi berbasis praktik lapangan. Hal ini menjadi bukti kuat bahwa kegiatan pemberdayaan tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga transformatif bagi komunitas sasaran.

## PEMBAHASAN

Temuan dari program pendampingan ini menunjukkan bahwa peningkatan tata kelola lembaga pesantren dapat dimulai dari penguatan aspek dasar namun krusial, yakni perencanaan sumber daya manusia (SDM). Hasil ini memperkuat temuan Misbah et al. (2021), yang menyatakan bahwa pelatihan manajemen pendidikan yang dirancang secara partisipatif dapat secara signifikan meningkatkan kapasitas kelembagaan pesantren. Dalam studi mereka, keterlibatan aktif para pengasuh pondok terbukti mampu mengubah pola kepemimpinan yang semula bersifat personal menjadi lebih profesional dan sistemik.

Sejalan dengan itu, Rahman dan Sulaiman (2020) menegaskan bahwa penyusunan dokumen kelembagaan secara terstruktur melalui proses pendampingan intensif memiliki dampak langsung terhadap kualitas tata kelola institusi Islam. Hal ini tercermin pula dalam konteks Pesantren Al-Ilham, di mana peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis tentang perencanaan SDM, tetapi juga secara aktif terlibat dalam praktik penyusunannya. Proses ini menjadikan pengetahuan tersebut bukan sekadar informasi, tetapi berubah menjadi kompetensi yang aplikatif.

Pendekatan *strategic human resource planning* yang digunakan dalam program ini berhasil membentuk kesadaran kolektif akan pentingnya distribusi peran kerja berbasis kompetensi, bukan hanya sekadar kebiasaan atau senioritas (Paroli, 2024). Hal ini menjadi titik balik penting dalam transformasi manajemen pesantren. Pengalaman Pesantren Al-Ilham membuktikan bahwa pengelolaan SDM yang sistematis dan berbasis

data dapat menciptakan efisiensi organisasi, meningkatkan motivasi kerja, dan memperkuat akuntabilitas internal.

Peningkatan skor pasca-pelatihan menjadi bukti kuantitatif bahwa metode pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning*) lebih efektif dibandingkan metode tradisional satu arah. Peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi terlibat langsung dalam simulasi dan penyusunan rencana nyata. Hal ini menguatkan pendekatan Lai et al. (2020) yang menekankan pentingnya menjadikan komunitas sasaran bukan sebagai objek program, tetapi sebagai subjek dan mitra aktif dalam proses perubahan.

Tantangan yang muncul selama program berlangsung, seperti keterbatasan waktu, perbedaan latar belakang pendidikan, dan resistensi awal terhadap perubahan, merupakan fenomena umum dalam program pemberdayaan komunitas. Namun demikian, keberhasilan program ini menunjukkan bahwa tantangan tersebut dapat diatasi melalui pendekatan yang komunikatif, adaptif, dan menghargai konteks budaya lembaga. Salah satu kekuatan utama dari pendekatan ini adalah kemampuannya membangun rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap perubahan yang terjadi.

Secara kelembagaan, perubahan yang telah dicapai bukan sekadar perubahan prosedural, tetapi mulai menyentuh aspek budaya organisasi. Adopsi dokumen rencana kebutuhan tenaga kerja, pelibatan kolektif dalam pembagian tugas, serta meningkatnya inisiatif dari para staf, menunjukkan bahwa proses transformasi telah mulai berakar secara internal.

Dengan mempertimbangkan keberhasilan dan pembelajaran dari program ini, model pendampingan berbasis perencanaan SDM dapat direplikasi secara luas pada pesantren lain, terutama di wilayah semi-perkotaan yang tengah mengalami pertumbuhan kelembagaan namun belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang kokoh. Lebih jauh lagi, model ini dapat menjadi prototipe bagi pengembangan tata kelola lembaga pendidikan berbasis nilai lokal namun dengan pendekatan manajerial modern yang strategis dan adaptif.

## **SIMPULAN**

Program pendampingan yang difokuskan pada penguatan tata kelola melalui strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Pesantren Al-Ilham Islamic Boarding School telah menunjukkan pencapaian yang menggembirakan. Berdasarkan hasil asesmen dan evaluasi, seluruh indikator keberhasilan kegiatan terpenuhi. Terjadi peningkatan signifikan dalam pemahaman, kesadaran, dan keterampilan pengelola serta tenaga kependidikan terhadap konsep dan praktik manajemen SDM. Peningkatan ini ditandai dengan melonjaknya skor pemahaman peserta, serta keberhasilan penyusunan dan penerapan dokumen rencana kebutuhan tenaga kerja sebagai inovasi kelembagaan yang nyata.

Metode pemberdayaan yang digunakan, yaitu pendekatan partisipatif dan kolaboratif melalui *needs-based mentoring*, terbukti sangat relevan dan efektif dalam menjawab kebutuhan serta tantangan spesifik yang dihadapi komunitas pesantren. Keterlibatan aktif peserta dalam setiap tahapan—dari identifikasi masalah, pelatihan, perumusan solusi, hingga evaluasi—menjadi pendorong utama keberhasilan program. Pendekatan ini tidak hanya membangun keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perubahan yang terjadi.

Dampak kegiatan dirasakan secara menyeluruh, baik pada tingkat individu maupun kelembagaan. Di tingkat individu, peserta menunjukkan peningkatan kompetensi dalam merencanakan, mengelola, dan mengevaluasi kebutuhan SDM secara lebih sistematis. Di sisi kelembagaan, telah terjadi pergeseran paradigma pengelolaan dari pola informal menuju struktur yang lebih profesional dan berbasis data. Implementasi awal dokumen rencana kebutuhan tenaga kerja, serta mulai digunakannya pembagian tugas berbasis kompetensi, menjadi indikator bahwa budaya organisasi sedang bergerak ke arah yang lebih efisien dan akuntabel.

Ke depan, model pendampingan ini memiliki potensi besar untuk direplikasi di pesantren lain dengan karakteristik serupa—terutama di wilayah semi-perkotaan yang menghadapi tantangan modernisasi namun masih minim dukungan manajerial. Untuk menjamin keberlanjutan dampak, disarankan agar program serupa dilaksanakan dengan cakupan waktu yang lebih panjang serta dilengkapi dengan *coaching* dan pendampingan lanjutan secara berkala. Hal ini penting agar proses transformasi tidak berhenti pada perencanaan semata, tetapi terus berlanjut hingga tahap implementasi, evaluasi, dan pembentukan budaya organisasi baru.

Selain itu, pengintegrasian teknologi digital dalam sistem pengelolaan SDM sangat direkomendasikan, agar seluruh proses dokumentasi, monitoring, hingga analisis kebutuhan SDM dapat dilakukan secara efisien dan adaptif. Inovasi semacam ini diharapkan dapat menjadi tonggak awal menuju tata kelola pesantren yang unggul, profesional, dan berkelanjutan.

## Referensi :

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Azra, A. (2012). *Pendidikan Islam: Tradisi dan modernisasi menuju milenium baru*. Logos Wacana Ilmu.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Fahmi, R., Kurniawan, A., & Wahyuni, S. (2022). Strengthening Islamic education governance through human resource development. *Journal of Islamic Education Studies*, 10(1), 12–23.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Ife, J., & Tesoriero, F. (2006). *Community development: Community-based alternatives in an age of globalisation*. Pearson Education.
- Lai, D., Sriram, R., & Tan, M. (2020). Community engagement in educational reform: A framework for participatory school improvement. *Journal of Educational Change*, 21(3), 389–406. <https://doi.org/10.1007/s10833-020-09377-5>
- Mamur, N., Dogan, A., & Karatas, H. (2014). The importance of descriptive statistics in educational research. *Journal of Educational and Instructional Studies*, 4(2), 91–96.
- Misbah, M., Suyadi, & Rohman, F. (2021). Pelatihan manajemen pendidikan untuk peningkatan mutu pesantren. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(2), 44–52.
- Nawawi, H., & Hadari, N. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Paroli, H., & SE, M. (2024). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Paroli*. Takaza Innovatix Labs.
- Paroli, P. (2025). Exploring the Role of Psychology in Strategic Human Resource Management: A Qualitative Perspective with Literature Review. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 71-82. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v5i1.424>
- Paroli, P., & Rusdian, S. (2023). Edukasi Perkembangan Financial Technology Sebagai Upaya Pencegahan Perilaku Konsumtif Masyarakat Dari Pinjaman Online. *Society: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 1-5. DOI: [10.55824/jpm.v3i1.373](https://doi.org/10.55824/jpm.v3i1.373)
- Rahman, A., & Sulaiman, M. (2020). Penguatan kapasitas kepemimpinan pesantren melalui pelatihan intensif. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Islam*, 3(1), 115–122.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharto, E. (2009). *Pembangunan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat*. Refika Aditama.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting 'human' back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 93–104. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x>
- Zuhdi, M. (2015). Pendidikan pesantren di era globalisasi. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 4(2), 123–137.