Jurnal Pelita Manajemen Pendidikan ISSN (Online): 3090-0026
Volume 2 Nomor 1 tahun 2025
Doi:
Website: https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/JPMP

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
29-11-2024	29-12-2024	26-06-2025

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dayah

Bernoully
IAIN Lhokseumawe
Bernoully1978@gmail.com

Abstract
This research aims to analyse the concept and implementation of human resource management (HRM) in Dayah in order to improve the quality of education in these Islamic educational institutions. Effective HR management in Dayah is expected to be able to improve the competence of educators, the welfare of education personnel, and the efficiency of management which overall contributes to improving the quality of education. By using a qualitative research method through a literature study approach, this research collects data from various literature sources such as books, scientific journals, and related articles. The collected data were analysed to identify best practices in HRM that are relevant to the context of pesantren education. The results showed that effective HR management, including a selective recruitment process, continuous training, as well as a fair compensation system, has a positive impact in creating a conducive educational environment in Dayah. The implementation of this HR management strategy also plays a role in increasing the motivation and commitment of teaching staff, which in turn contributes to the development of higher quality santri.
Keyword: *Human Resource Management, Dayah, Islamic Education, Educator Competency, Educational Quality*

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep dan implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Dayah, dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Manajemen SDM yang efektif diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pendidik, kesejahteraan tenaga kependidikan, dan efisiensi pengelolaan, sehingga secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur, termasuk buku, jurnal ilmiah, dan artikel terkait. Data yang terkumpul dianalisis untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam manajemen SDM yang relevan dengan konteks pendidikan pesantren. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif, termasuk proses rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem kompensasi yang adil, memberikan dampak positif dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif di Dayah. Penerapan strategi manajemen SDM ini juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga pengajar, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap pembinaan santri yang lebih berkualitas.
Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Dayah, Pendidikan Islam, Kompetensi Pendidik, Kualitas Pendidikan

Pendahuluan

Dayah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berfokus pada pembentukan moral dan pengembangan ilmu agama, memiliki peran penting dalam menyiapkan generasi yang berakhlak mulia dan memiliki pengetahuan keagamaan yang mendalam. Dalam menghadapi perkembangan zaman yang pesat, Dayah dituntut untuk tidak hanya menjaga nilai-nilai tradisional, tetapi juga meningkatkan

kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM) agar tetap relevan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Manajemen SDM di Dayah mencakup berbagai aspek, seperti peningkatan kompetensi guru, kesejahteraan tenaga pendidik, serta pengelolaan kinerja yang efektif.

Pengelolaan SDM yang baik di Dayah diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan melalui perencanaan yang matang, rekrutmen tenaga pendidik yang kompeten, serta pengembangan berkelanjutan. Hal ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan operasional pendidikan, tetapi juga untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan lembaga dan reputasi Dayah di mata masyarakat. Pendekatan manajemen SDM ini menjadi penting dalam memastikan keberlangsungan misi Dayah sebagai pusat pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam serta mampu menyesuaikan diri dengan tantangan modern.

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan tenaga pengajar yang berkualitas, peran manajemen SDM di Dayah juga semakin signifikan dalam menjamin tercapainya standar pendidikan yang lebih baik. Pengelolaan SDM yang efektif diharapkan dapat membekali guru dan tenaga kependidikan dengan keterampilan pedagogis dan spiritual yang relevan, sejalan dengan nilai-nilai agama Islam. Proses perekrutan yang selektif dan program pengembangan yang terstruktur memungkinkan Dayah untuk membentuk tenaga pengajar yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai keagamaan. Melalui pendekatan ini, diharapkan para guru mampu menjadi teladan bagi santri serta menjalankan tugas pendidikan dan pengasuhan dengan maksimal. Hal ini penting karena tenaga pengajar yang berkualitas akan mendukung lingkungan belajar yang kondusif, meningkatkan motivasi belajar santri, dan secara keseluruhan meningkatkan kualitas pendidikan di Dayah.

Metode

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam konsep dan praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Dayah berdasarkan sumber-sumber literatur yang relevan. Metode penelitian ini mengutamakan pengumpulan data dari berbagai referensi pustaka, termasuk buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta artikel yang membahas pengelolaan SDM dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Dengan menggunakan pendekatan studi pustaka, data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi tema, konsep, serta strategi yang sesuai dan dapat diterapkan dalam manajemen SDM di Dayah. Penelitian ini juga memanfaatkan informasi dari berbagai sumber pustaka untuk membandingkan dan menggali praktik terbaik dalam manajemen SDM di lingkungan Dayah, yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan berbasis bukti ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

A. Perencanaan SDM

1. Identifikasi kebutuhan

Identifikasi kebutuhan dalam perencanaan SDM di Dayah mencakup analisis yang menyeluruh terhadap jumlah tenaga pengajar yang dibutuhkan, kualifikasi yang sesuai, serta potensi pengembangan karier. Dayah perlu memahami dengan jelas kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi guru serta memperkirakan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, baik berdasarkan jumlah santri maupun perkembangan kurikulum. Dengan mengidentifikasi kebutuhan SDM, Dayah dapat melakukan perencanaan rekrutmen yang sesuai dan mempertimbangkan peningkatan karier bagi para guru melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan mendukung tujuan pendidikan Dayah.[1]

Proses perencanaan SDM juga harus mempertimbangkan aspek efisiensi anggaran dan aturan hukum yang relevan, termasuk bagaimana cara terbaik untuk memenuhi kebutuhan ini dengan sumber daya yang tersedia. Selain itu, Dayah perlu melakukan peramalan kebutuhan tenaga kerja secara berkala, memperbarui informasi terkait pasar tenaga kerja, dan melakukan analisis faktor eksternal yang memengaruhi ketersediaan calon guru yang berkualitas. Pada tahap implementasi, Dayah dapat memaksimalkan kualitas guru dengan menetapkan kriteria seleksi yang ketat dan menyediakan informasi posisi yang jelas, memastikan bahwa kandidat yang memenuhi syarat dapat mengetahui peluang yang ada. Setelah rekrutmen, pengelolaan dan pengembangan guru melalui program monitoring dan evaluasi yang rutin akan memberikan umpan balik mengenai kinerja guru. Hasil dari evaluasi ini penting untuk reposisi, promosi, atau bahkan pemberhentian, yang keseluruhannya mendukung keberlanjutan kualitas pendidikan di Dayah.[2]

2. Rekrutmen & Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi memperoleh individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan operasional dan strategis. Proses rekrutmen berfokus pada upaya menarik sejumlah kandidat potensial dengan kualifikasi yang sesuai melalui berbagai saluran komunikasi, seperti iklan pekerjaan, situs karier, dan jaringan profesional. Dengan proses rekrutmen yang efektif, organisasi dapat menarik minat pelamar berkualitas yang memiliki kompetensi dan nilai yang selaras dengan tujuan organisasi.

Setelah kandidat terkumpul melalui proses rekrutmen, seleksi dilakukan sebagai langkah penyaringan untuk menentukan siapa yang paling sesuai dengan posisi yang tersedia. Proses seleksi biasanya mencakup wawancara, tes keterampilan, penilaian psikologis, dan pengecekan

[1] Agus Salim Salabi, "Pengembangan Karier Guru Di Dayah Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang," *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2, no. 1 (2021): 1–16, https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170.

[2] Salabi.

referensi, yang semuanya bertujuan untuk memilih kandidat terbaik. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, organisasi dapat meningkatkan peluang untuk memperoleh karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis tetapi juga mampu beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pengumpulan calon karyawan untuk mengisi posisi tertentu dalam sebuah organisasi. Proses ini merupakan upaya organisasi untuk menambah tenaga kerja demi mendukung kelancaran operasionalnya. Rekrutmen melibatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan sebagai input penting bagi organisasi. [3]

Rekrutmen adalah proses untuk menarik dan mengumpulkan pelamar yang berkualitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi atau perusahaan. Proses ini melibatkan komunikasi dua arah, di mana pelamar menginginkan informasi mengenai pengalaman kerja di organisasi tersebut, sementara organisasi mencari informasi akurat tentang calon karyawan. Dalam konteks lembaga pendidikan, rekrutmen bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik dari segi jumlah maupun kualitas.[4]

Proses rekrutmen menjadi penting bertujuan menarik minat calon pekerja, meningkatkan kemungkinan retensi mereka setelah bergabung. Melalui rekrutmen, organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai untuk mengisi posisi yang kosong serta mengatur komposisinya secara seimbang sesuai kebutuhan. Rekrutmen berfungsi sebagai kontak awal antara organisasi dan calon pegawai potensial, memungkinkan individu mengenal organisasi sebelum memutuskan untuk bekerja di sana. Rekrutmen yang dirancang dan dikelola dengan baik akan menghasilkan pelamar berkualitas, sedangkan proses yang kurang optimal hanya menghasilkan hasil yang tidak maksimal. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan informasi yang cukup agar pelamar dengan kualifikasi tinggi mengetahui adanya kesempatan kerja dan mempertimbangkan kecocokan posisi tersebut dengan minat serta kemampuan mereka.[5]

Prinsip rekrutmen guru di dayah bertujuan untuk mendapatkan calon tenaga pengajar yang profesional, berkualitas, dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Prinsip utama dalam proses ini mencakup penyesuaian kualitas tenaga pengajar yang direkrut dengan persyaratan posisi yang tersedia. Untuk mencapai kecocokan ini, perlu dilakukan analisis jabatan, pembuatan deskripsi serta spesifikasi pekerjaan, dan perhitungan jumlah tenaga pengajar yang diperlukan sesuai

[3] samad usman, "Manajemen Lembaga Pendidikan Dayah," *Jurnal Intelektualita Prodi MPI FTK UIN Ar-Raniry* 10, no. 15018 (2016): 1–23.

[4] Amiruddin Abdullah et al., "Manajemen Dalam Merekrut Tenaga Pendidik Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik Di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen," *Jurnal Seumubeuet: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 96–113, https://ejournal.iaialaziziyah.ac.id/index.php/yayasanmadinahjsmbt/article/view/468.

[5] Malayu S P Hasibuan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2008.

kebutuhan pondok Dayah. Dengan pendekatan tersebut, Dayah dapat memastikan bahwa calon guru yang terpilih mampu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.[6]

Dalam pelaksanaan rekrutmen, terdapat beberapa langkah penting yang perlu dilakukan, seperti memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, menganalisis kebutuhan tenaga kerja, dan merencanakan biaya secara efisien. Selain itu, perencanaan rekrutmen juga memerlukan keputusan strategis yang mempertimbangkan aspek fleksibilitas dan peraturan hukum yang berlaku. Dengan pola ini membantu Dayah mengelola proses rekrutmen dengan tepat, efektif, dan sesuai anggaran, sehingga memungkinkan diperolehnya tenaga pengajar yang memenuhi kriteria yang diinginkan. Pelaksanaan rekrutmen guru juga harus dilakukan secara objektif dan menyeluruh. Tim seleksi harus dapat menilai setiap pelamar secara adil, menyeleksi calon yang memenuhi kualifikasi, serta menyaring pelamar yang tidak sesuai kebutuhan. Selain itu, materi seleksi perlu mencakup seluruh aspek persyaratan yang diperlukan agar calon guru terpilih memiliki kemampuan dan kompetensi yang lengkap untuk mendukung kegiatan belajar mengajar di Dayah.[7]

Tujuan utama rekrutmen guru di Dayah adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang berkompeten, sesuai dengan kebutuhan operasional lembaga. Rekrutmen disesuaikan dengan rencana tenaga kerja, mencakup jumlah, waktu, dan kualifikasi yang diperlukan. Tujuan spesifiknya meliputi: (1) mendapatkan sumber daya potensial yang memenuhi kualifikasi akademik dan kepribadian sesuai budaya Dayah, (2) menjaring pelamar berkualitas untuk memenuhi kriteria yang ditetapkan, dan (3) menyaring calon sesuai standar minimal, seperti IPK, pengalaman, dan akreditasi program studi. Dengan banyaknya pelamar berkualitas, proses seleksi menjadi lebih efektif, memungkinkan Dayah memilih guru yang sesuai dengan kebutuhan pendidikan khusus Dayah, termasuk keterampilan agama dan karakter. Tantangan kadang muncul jika posisi tersebut di daerah terpencil, di mana akses terbatas, sehingga rekrutmen di Dayah harus mempertimbangkan strategi untuk menarik guru yang berkomitmen dan sesuai kualifikasi ke lokasi tersebut.[8]

3. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan. Sebagai aset utama, SDM perlu terus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk mendukung kelangsungan organisasi. Melalui pelatihan, karyawan yang masih memiliki kekurangan dalam kemampuan tertentu bisa

[6] Muhammad Abri Harahap, Ali Imran Sinaga, and Siti Halimah, "Penerapan Strategi Pembelajaran Langsung Dengan Metode Drill Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Dan Keterampilan Pelaksanaan Ibadah Pokok Bahasan Pengurusan Janazah Di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat Labuhanbatu," *Edu-Riligia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan* 1, no. 3 (2017): 362–68.

[7] Faizal Rizqi Sawaluddin and Ridwan Rustandi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–96.

[8] Mukhlisoh Mukhlisoh, "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh," *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 233–48, https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941.

mengembangkan diri mereka. Di era modern ini, perkembangan yang cepat membuat pendidikan formal saja tak lagi cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Pelatihan bertujuan agar guru memperoleh kemampuan baru yang dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan, sesuai kebutuhan organisasi. Proses ini difokuskan pada peningkatan keterampilan untuk tugas-tugas tertentu dan biasanya berlangsung dalam waktu singkat. Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat bekerja lebih efektif, sesuai standar organisasi, sehingga dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan bersama.[9]

Sebagai lembaga pendidikan berbasis agama, Dayah tidak hanya membutuhkan tenaga pengajar dengan kemampuan akademik, tetapi juga dengan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai spiritual dan kearifan lokal. Manajemen SDM di Dayah dapat memanfaatkan pelatihan dan pengembangan untuk membekali para guru, pengasuh, dan staf dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan zaman, seperti teknologi pembelajaran, manajemen kelas, serta pendekatan dakwah yang efektif. Melalui pelatihan berkelanjutan, Dayah dapat memastikan tenaga pendidik dan pengasuh mampu mendampingi santri dengan baik dan mengintegrasikan nilai-nilai agama dengan keterampilan modern. Hal ini sangat penting untuk mendukung kualitas pendidikan dan pembinaan santri, sehingga Dayah dapat mempertahankan relevansi dan perannya dalam membentuk generasi yang berakhlak serta terampil.

Dalam pelatihan dan pengembangan dayah ada beberapa poin yang menjadi perhatian diantaranya:

a. Analisis Kebutuhan untuk pelatihan dan pengembangan SDM

Analisis Kebutuhan Pelatihan (TNA) melibatkan tiga sumber utama: analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Analisis pekerjaan membandingkan persyaratan posisi dengan keterampilan karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Sementara analisis individu menggunakan pendekatan seperti tes keterampilan dan survei. TNA bertujuan menilai keterampilan karyawan saat ini dan kebutuhan mereka untuk memenuhi standar pekerjaan, membantu memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.[10]

Dalam manajemen SDM Dayah, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang sangat penting. Tujuannya adalah mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, atau perilaku yang harus ditingkatkan agar staf Dayah dapat memenuhi tugasnya secara optimal, baik dalam pendidikan maupun pengasuhan. Kebutuhan ini dapat beragam, mulai dari pelatihan terkait metode dakwah, manajemen kelas, hingga keterampilan administratif. Analisis ini melibatkan penilaian terhadap kompetensi yang sudah dimiliki dibandingkan dengan standar yang diharapkan.

[9] Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–42, https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861.

[10] Sari Pratiwi, Naila Faradila, and Yunida Iashania, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik," *Nusantara Innovation Journal* 1, no. 1 (2022): 28–37, https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14.

Dengan pendekatan ini, Dayah dapat merancang program pelatihan yang tepat sasaran, memastikan setiap tenaga pengajar dan pengasuh mampu mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan keterampilan profesional untuk mendukung pembelajaran santri.

b. Metode Pelatihan dan Pengembangan

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan dengan metode-metode yang sudah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan atau organisasi. Pendidikan dan pelatihan mempunyai ruang lingkup yang lebih luas untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat–sifat kepribadian. Tujuan pelatihan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai kegunaan pada karier jangka panjang karyawan untuk membantu menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Program ini tidak hanya bermanfaat pada individu karyawan tetapi juga pada organisasi.[11]

Dayah dapat memilih berbagai metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan SDM mereka, mulai dari workshop, pelatihan berbasis praktik, mentoring, hingga pelatihan online. Metode-metode ini memungkinkan penyampaian materi yang fleksibel dan relevan dengan kegiatan Dayah. Misalnya, metode praktik langsung sangat bermanfaat bagi guru untuk mengasah keterampilan mengajar dan menghadapi santri dengan berbagai karakteristik. Selain itu, metode mentoring dengan ustad yang lebih berpengalaman memungkinkan transfer nilai dan pendekatan khusus Dayah. Pemilihan metode yang tepat membantu SDM Dayah dalam menerapkan hasil pelatihan secara efektif di lingkungan kerja.

c. Faktor Pendukung Pelatihan dan Pengembangan

Dukungan organisasi sangat penting diberikan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Dukungan organisasi biasanya berbentuk sebuah perhatian lebih dari manajerial atau pemilik terhadap para karyawannya, seperti menyediakan sumber daya yang memadai, waktu untuk mengikuti pelatihan, serta dorongan untuk berpartisipasi dalam program pengembangan. Adanya dukungan yang kuat, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.[12]

Keberhasilan pelatihan di Dayah didukung oleh sejumlah faktor, seperti dukungan penuh dari pimpinan, ketersediaan fasilitas yang memadai, serta anggaran yang cukup. Dukungan pimpinan sangat penting karena mencerminkan komitmen lembaga terhadap pengembangan SDM. Fasilitas pelatihan, baik berupa ruang belajar, alat bantu, atau materi, juga membantu memastikan

[11] Besse Mattayang, "Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja," *Journal Social Society* 2, no. 2 (2022): 55–64, https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256.

[12] Muhammad Abu Wildan, Sa'adah Lailatus, and M M SE, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021).

bahwa kegiatan pelatihan dapat berjalan lancar. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pelatihan atau tokoh-tokoh berpengalaman di bidang pendidikan dan dakwah akan memperkaya wawasan peserta. Dengan adanya dukungan yang solid, proses pengembangan SDM di Dayah dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen tinggi.

d. Faktor Penghambat Pelatihan dan Pengembangan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak terlepas dari berbagai kendala atau hambatan, meskipun dukungan untuk pelaksanaan tersebut cukup besar. Organisasi yang melaksanakan program pelatihan dan pengembangan perlu memiliki alternatif atau solusi untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Jika tidak ditangani dengan baik, kendala-kendala ini dapat mengganggu kelancaran pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, sehingga menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan.[13]

Beberapa hambatan dalam pelatihan SDM Dayah meliputi keterbatasan anggaran, waktu, dan akses ke sumber daya eksternal. Banyak Dayah yang menghadapi keterbatasan biaya untuk mengadakan pelatihan berkualitas. Selain itu, kegiatan Dayah yang padat sering menyulitkan penjadwalan pelatihan tambahan bagi staf pengajar dan pengasuh. Hambatan lainnya adalah keterbatasan akses terhadap pelatih atau sumber daya ahli, terutama jika Dayah berada di daerah terpencil. Kesulitan ini sering membuat pengembangan SDM berjalan lambat atau terbatas, sehingga pengelola Dayah perlu mencari solusi kreatif untuk tetap melaksanakan pelatihan.

e. Proses Evaluasi dan Manfaat Pelatihan dan Pengembangan

Evaluasi keberhasilan merupakan langkah terakhir dalam proses pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini, pemilik organisasi melakukan penilaian untuk menentukan efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur dampak positif dari program pelatihan, serta sejauh mana hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan melakukan evaluasi yang menyeluruh, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan manfaat yang maksimal bagi karyawan dan organisasi.[14]

Evaluasi adalah langkah penting untuk menilai efektivitas pelatihan SDM di Dayah, yang dilakukan dengan menilai perubahan keterampilan, pengetahuan, atau perilaku para Pendidik dan Tenaga kependidikan. Proses ini melibatkan berbagai metode, seperti umpan balik dari peserta pelatihan, penilaian kinerja, dan observasi langsung. Evaluasi memungkinkan Dayah untuk mengukur dampak pelatihan terhadap kualitas pengajaran dan pengasuhan santri. Manfaatnya tidak hanya bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang menjadi lebih terampil dan percaya diri, tetapi juga bagi Dayah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengasuhan yang lebih terstruktur dan sesuai visi misi Dayah.

[13] I Gusti Ketut Purnaya and S H SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit Andi, 2016).
[14] Rusydi Ananda, Tien Rafida, and Candra Wijaya, "Pengantar Evaluasi Program Pendidikan," 2017.

4. Manajemen Kinerja

Istilah Manajemen Kinerja terdiri dari dua kata, yaitu manajemen dan kinerja. Manajemen, yang berasal dari kata "to manage," berarti mengatur. Menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*, manajemen adalah proses yang menggunakan metode ilmiah dan seni untuk melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan sekelompok orang dengan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien. Sementara itu, John R. Schermerhorn Jr dalam bukunya *Management* mendefinisikan manajemen sebagai proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian penggunaan sumber daya manusia dan material untuk mencapai tujuan organisasi.[15]

Organisasi dibentuk untuk mencapai tujuannya, dan pencapaian tersebut mencerminkan kinerja organisasi yang diperoleh melalui berbagai aktivitas, termasuk pengelolaan sumber daya. Manajemen kinerja bertujuan untuk mengelola semua kegiatan agar tujuan organisasi tercapai. Manfaat manajemen kinerja tidak hanya dirasakan oleh organisasi, seperti penyesuaian tujuan, peningkatan kinerja, dan motivasi pekerja, tetapi juga oleh manajer, yang mendapatkan kejelasan kinerja dan kesempatan untuk meningkatkan tim. Secara keseluruhan, manajemen kinerja mendukung perbaikan berkelanjutan, pengembangan individu, dan kepemimpinan, serta membantu mempertahankan pekerja terampil dan meningkatkan layanan pelanggan.[16]

Manajemen kinerja di Dayah sangat penting untuk memastikan pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dayah, sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan ilmu agama dan umum, perlu mengelola berbagai aktivitas, mulai dari pengajaran hingga pengembangan karakter santri. Melalui manajemen kinerja yang efektif, Dayah dapat memantau dan mengevaluasi kemajuan santri dalam aspek akademik dan keagamaan. Hal ini dilakukan dengan melibatkan pengelolaan sumber daya, baik tenaga pendidik maupun fasilitas, untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan adanya sistem manajemen kinerja, Dayah dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk pendidik dan santri, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung.

Di samping itu, manajemen kinerja di Dayah juga memberikan manfaat bagi para pendidik dan santri. Bagi pendidik, manajemen kinerja membantu mereka dalam memberikan umpan balik konstruktif, menetapkan harapan yang jelas, dan menciptakan suasana motivasi di dalam kelas. Sementara itu, santri akan merasakan dampak positif melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan, serta pengembangan nilai-nilai keagamaan yang mendalam. Dengan mengoptimalkan manajemen kinerja, Dayah dapat memfasilitasi pertumbuhan individu santri,

[15] George Robert Terry, "Principles of Management," *(No Title)*, 1972.
[16] Nasrullah Nursam, "Manajemen Kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–75, https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438.

memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai keagamaan, dan menciptakan iklim pembelajaran yang berkelanjutan.

Proses manajemen kinerja di Dayah melibatkan beberapa tahap yang sistematis untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai dengan efektif. Pertama, Dayah perlu menetapkan visi, misi, dan tujuan yang jelas sebagai panduan dalam pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya, Dayah melakukan analisis kebutuhan untuk memahami keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh santri dan pendidik. Dalam tahap ini, Dayah dapat menggunakan metode seperti observasi, kuesioner, dan diskusi kelompok untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik.

Setelah kebutuhan teridentifikasi, Dayah kemudian merancang program pelatihan yang sesuai untuk pendidik dan santri. Program ini mencakup berbagai kegiatan, mulai dari pelatihan mengajar bagi pendidik hingga kursus tambahan untuk santri dalam bidang akademik dan keagamaan. Selama pelaksanaan program, evaluasi berkala dilakukan untuk mengukur kemajuan dan efektivitas pelatihan. Akhirnya, tahap evaluasi manajemen kinerja dilakukan dengan menganalisis hasil belajar santri dan umpan balik dari pendidik. Proses ini tidak hanya memastikan bahwa santri mencapai kompetensi yang diharapkan, tetapi juga membantu dalam perbaikan berkelanjutan dan pengembangan budaya pembelajaran di Dayah.

5. Kompensasi dan manfaat

Kompensasi adalah suatu kewajaran yang terjadi dalam suatu perusahaan terhadap kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas kerja mereka. Meskipun mirip dengan pemberian imbalan, kompensasi lebih mencakup tambahan gaji dan tunjangan. Perusahaan memberikan kompensasi kepada semua karyawan, baik yang tetap maupun kontrak, sebagai penghargaan atas kontribusi dan pencapaian kinerja mereka. Dengan demikian, kompensasi berfungsi sebagai sumber penghidupan bagi karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang efektif sangat penting untuk memastikan kepuasan perusahaan dalam merekrut, mempertahankan, dan mempekerjakan karyawan berkinerja tinggi demi mencapai tujuan bersama.[17]

Dalam perencanaan SDM di Dayah kompensasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi para pendidik serta tendik. Kompensasi tidak hanya mencakup gaji dan tunjangan, tetapi juga penghargaan atas kontribusi mereka dalam pengembangan santri dan kualitas pendidikan. Misalnya, menerapkan sistem kompensasi yang adil dengan memberikan tunjangan kesehatan dan pendidikan bagi para pendidik serta insentif bagi yang berprestasi dalam mengembangkan program pendidikan. Dengan perencanaan yang matang, Dayah dapat memastikan bahwa setiap pendidik dan staf mendapatkan imbalan yang sesuai, sehingga mendorong mereka untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya.

[17] Niken Herawati, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan," *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 11 (2021): 13–22.

Manfaat dari perencanaan kompensasi di Dayah sangat signifikan. Pertama, sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pendidik, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kualitas pengajaran dan pengalaman belajar santri. Sebagai contohnya ketika Dayah memberikan bonus tahunan kepada pendidik yang mencapai target kinerja tertentu, hal ini tidak hanya mendorong mereka untuk berprestasi, tetapi juga membuat mereka merasa dihargai. Selain itu, dengan adanya kompensasi yang kompetitif, Dayah dapat menarik dan mempertahankan pendidik berkualitas tinggi, sehingga memperkuat reputasi lembaga pendidikan tersebut. Sistem kompensasi yang baik juga berkontribusi pada pengembangan budaya kerja yang positif, di mana para pendidik merasa dihargai dan diakui, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif.

6. Hubungan Kerja

Hubungan kerja dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada interaksi dan kolaborasi antara manajemen dan karyawan dalam konteks pengelolaan tenaga kerja di sebuah organisasi, termasuk Dayah. Hubungan ini mencakup aspek-aspek seperti komunikasi, pengambilan keputusan, penilaian kinerja, dan penyelesaian masalah yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan semua pihak.[18]

7. Komunikasi yang Efektif

Hubungan kerja yang baik di Dayah dimulai dengan komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajemen dan karyawan. Manajemen perlu secara aktif menyampaikan tujuan, harapan, dan kebijakan terkait SDM.[19] Sebagai contoh, manajemen Dayah dapat mengadakan pertemuan bulanan di mana pendidik dan staf diberikan informasi lengkap mengenai program pelatihan yang akan dilaksanakan, pengembangan karir, dan sistem kompensasi yang berlaku. Dalam pertemuan ini, pendidik juga diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan dan memberikan masukan, sehingga mereka merasa terlibat dan memahami arah yang akan diambil oleh Dayah.

8. **Keterlibatan Karyawan**

Suksesnya perencanaan SDM di Dayah juga bergantung pada keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Dayah dapat melakukan survei atau diskusi kelompok untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang relevan bagi pendidik.[20] Misalnya, jika banyak pendidik menyatakan perlunya pelatihan mengenai metode pengajaran terbaru, manajemen dapat merancang program pelatihan yang sesuai berdasarkan masukan tersebut. Dengan melibatkan pendidik dalam proses ini, mereka merasa memiliki kontribusi dalam

[18] Herlina Novita, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Perputaran Karyawan Pada Dayah Darul Arafah Deli Serdang," 2010.

[19] Uswatun Khasanah and M Pd, *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Jakad Media Publishing, 2019).

[20] Ahmad Mohamad Syafii, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Dayah Modern Nurul Iman Parung Bogor" (Institut PTIQ Jakarta, 2019).

pengembangan lembaga dan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran.

9. Penilaian Kinerja

Dalam hubungan kerja yang sehat, penilaian kinerja perlu dilakukan secara adil dan transparan. Manajemen Dayah harus menetapkan kriteria evaluasi yang jelas, seperti kemampuan mengajar, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan interaksi dengan santri. Dengan adanya umpan balik konstruktif, pendidik dapat mengetahui area yang perlu ditingkatkan dan merasa didukung dalam pengembangan profesional mereka.[21] Sebagai contoh, Dayah dapat melakukan sesi evaluasi tahunan di mana pendidik menerima umpan balik dari rekan sejawat dan kepala Dayah mengenai kinerja mereka, sehingga mereka dapat merencanakan langkah-langkah perbaikan di masa depan.

10. Penyelesaian Masalah

Hubungan kerja yang baik juga mencakup mekanisme untuk menyelesaikan konflik atau masalah yang muncul di lingkungan Dayah. Penting bagi Dayah untuk memiliki saluran komunikasi yang memungkinkan pendidik dan staf untuk mengajukan keluhan atau masukan tanpa merasa takut akan dampak negatif.[22] Sebagai contoh, Dayah dapat mengadakan pertemuan rutin setiap dua bulan yang berfungsi sebagai forum terbuka untuk membahas isu-isu yang dihadapi, seperti beban kerja, interaksi antar pendidik, atau masalah santri. Dalam pertemuan tersebut, manajemen dapat mendengarkan keluhan dan saran dari pendidik, sehingga dapat merumuskan solusi yang efektif dan mencegah terjadinya konflik yang lebih besar di masa mendatang. Dengan pendekatan ini, Dayah dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, mendukung pencapaian tujuan bersama.

B. Kompetensi pimpinan lembaga pendidikan dayah

Persoalan kepemimpinan menjadi menarik untuk selalu dikaji dalam setiap momen organisasi karena menyangkut pentingnya pengetahuan tentang konsep kepemimpinan dalam konsep Islam. Kompetensi pimpinan lembaga pendidikan Dayah penting dalam menentukan arah dan kebijakan organisasi. Pimpinan yang efektif tidak hanya harus memiliki wewenang dan pengaruh, tetapi juga mampu mempengaruhi dan mengarahkan seluruh elemen dalam lembaga menuju tujuan bersama yang telah disepakati. Dalam konteks pendidikan Islam, tantangan yang dihadapi tidak hanya berasal dari lembaga pendidikan umum, tetapi juga dari sesama lembaga pendidikan Islam, sehingga inovasi dan adaptasi menjadi kunci untuk bersaing. Di sinilah kepemimpinan transformasional menjadi relevan, di

[21] Nurul Hidayah, "Implementasi Reward System Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," no. September (2024): 397–420.

[22] Ikhwanul Muslimin, "Optimalisasi Mutu Pendidikan Islam Melalui Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Bingkai Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Yang Inklusif," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 28–44.

mana pemimpin harus berkomitmen untuk membawa perubahan yang lebih baik dan tidak terjebak dalam rutinitas.[23]

Selain itu, dua aspek kunci yang harus dimiliki oleh pemimpin pendidikan adalah kemampuan manajerial dan pemeliharaan. Kemampuan manajerial memungkinkan pemimpin untuk mengelola sumber daya dengan efektif, sementara aspek pemeliharaan penting untuk menjaga motivasi dan kesejahteraan anggota lembaga. Dengan kombinasi kompetensi ini, pimpinan Dayah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan, memotivasi anggotanya, dan menjalankan visi misi lembaga secara efektif, sehingga dapat berkontribusi pada pengembangan pendidikan Islam yang lebih baik.

Dayah sebagai lembaga pendidikan Islam yang berbasis masyarakat dan dipimpin oleh seorang ulama maka untuk menjaga mutu dayah Pemimpin dayah harus memiliki kompetensi diantaranya:

1. **Pengajian yang diisi oleh pimpinan.**

   Pengajian yang diisi oleh pimpinan merupakan salah satu cara bagi pemimpin dayah untuk mentransfer ilmu agama sekaligus memperkuat nilai-nilai akhlak dan spiritual para santri. Sebagai sosok panutan, pimpinan dayah memiliki pengaruh besar dalam membentuk pemahaman dan karakter keislaman para santri. Kehadiran pimpinan dalam sesi pengajian memberikan motivasi tambahan kepada santri untuk lebih serius dalam menuntut ilmu, karena pemimpin dianggap memiliki keilmuan dan pengalaman yang tinggi. Pengajian yang dibawakan oleh pimpinan juga menciptakan kesempatan bagi santri untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai materi yang relevan dengan kehidupan mereka sehari-hari, sekaligus meningkatkan rasa hormat dan keteladanan terhadap figur pemimpin.[24]

   Selain memberikan nilai tambah bagi para santri, pengajian ini juga memperkuat posisi pimpinan sebagai tokoh sentral dalam dayah yang berfungsi sebagai sumber utama ilmu dan arahan agama. Pemimpin harus aktif dalam memberikan pengajaran sebagai bentuk komitmen terhadap pendidikan umat. Pengajian yang dilakukan secara terstruktur dan rutin juga memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk membimbing santri sesuai dengan nilai-nilai keislaman yang khas dalam lingkungan dayah, seperti pemahaman tasawuf, ilmu fikih, dan akidah. Dengan demikian, pengajian ini bukan hanya sebagai proses pendidikan, tetapi juga sebagai sarana pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang melekat pada pendidikan dayah.[25]

[23] Bashori Bashori, "Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 73–84, https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535.

[24] Nur Fazillah and Anton Widyanto, "Peran Kepemimpinan Pimpinan Dayah Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Dayah Raudhatul Qur'an Tungkob," *DAYAH: Journal of Islamic Education* 2, no. 2 (2019): 182, https://doi.org/10.22373/jie.v2i2.4176.

[25] Bahagia Rahmad, "Pendekatan Dakwah Kultural Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan Samalanga Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh" (UIN Raden Intan Lampung, 2024).

2. Partisipasi keorganisasian.

Partisipasi keorganisasian oleh pimpinan dayah bertujuan untuk memastikan seluruh proses manajemen dan operasional dayah berjalan secara efektif. Pimpinan yang aktif dalam kegiatan organisasi dayah akan lebih mampu mengidentifikasi kebutuhan, permasalahan, dan potensi yang ada dalam lembaga, sehingga dapat mengambil keputusan yang sesuai untuk kepentingan bersama. Keterlibatan pimpinan dalam organisasi lembaga pendidikan memiliki dampak positif terhadap iklim kerja yang kondusif dan motivasi seluruh warga dayah, karena partisipasi ini mencerminkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap perkembangan dayah. Selain itu, partisipasi yang aktif memungkinkan pimpinan untuk melakukan evaluasi berkala guna meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan.[26]

Partisipasi keorganisasian juga menunjukan pimpinan harus mampu berperan dalam berbagai kegiatan eksternal yang melibatkan jaringan antar-dayah, seperti forum dayah, pertemuan antar-pimpinan dayah, atau kegiatan kolaboratif dengan organisasi keagamaan lainnya, memperkuat posisi dayah di lingkungan masyarakat, membuka peluang kerja sama yang mendukung perkembangan dayah dalam aspek pendidikan dan sosial. Dengan ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi, pimpinan dayah dapat menjaga keterhubungan dengan komunitas sekitar sekaligus membuka wawasan baru yang dapat meningkatkan sistem manajemen dayah secara keseluruhan.

3. Kajian ilmiah/seminar/muzakarah dan karya tulis).

Karya tulis dari pimpinan dapat berfungsi sebagai panduan atau bahan ajar yang berharga bagi santri maupun pengajar di dayah, memperkaya wawasan mereka tentang perspektif Islam dalam berbagai disiplin ilmu. Dengan demikian, kegiatan menulis ini tidak hanya memperkokoh kompetensi pimpinan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan Islam secara umum.[27]

Pimpinan dayah yang berkompeten diharapkan dapat terlibat aktif dalam kajian ilmiah, seminar, atau muzakarah yang berhubungan dengan pendidikan Islam. Partisipasi dalam kegiatan ini menunjukkan dedikasi pimpinan dalam meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan dan keislaman. Keterlibatan dalam kajian ilmiah tidak hanya meningkatkan kualitas kepemimpinan secara pribadi, tetapi juga memberikan dampak positif bagi lembaga, karena pimpinan dapat menerapkan konsep-konsep inovatif yang relevan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Kegiatan muzakarah dan seminar juga memberikan kesempatan bagi pimpinan untuk berdiskusi dan bertukar ide dengan pemimpin lainnya, yang berguna dalam memperluas perspektif dan metode pendidikan dayah.

[26] Fazillah and Widyanto, "Peran Kepemimpinan Pimpinan Dayah Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Dayah Raudhatul Qur'an Tungkob."

[27] Fajar Agustina, "Kepemimpinan Pimpinan Dayah Dalam Pembinaan Kemampuan Teknologi Informasi Guru Di Dayah Modern Darul Ulum Banda Aceh" (UIN Ar-raniry, 2021).

Selain itu, kemampuan menulis dan menyusun karya ilmiah juga merupakan kompetensi penting bagi pimpinan dayah, karena karya tulis dapat menjadi bukti kontribusi nyata dalam perkembangan pendidikan Islam. Menulis karya ilmiah seperti artikel, buku, atau makalah menjadi cara bagi pimpinan untuk menuangkan gagasan, berbagi pengalaman, dan menjadi referensi bagi para pendidik dan pemimpin dayah lainnya.

C. Teungku/guru dan tenaga kependidikan

Teungku/guru dan tenaga kependidikan di dayah memiliki peran sentral dalam membina santri agar menguasai ilmu agama serta memiliki akhlak yang mulia. Sebagai sosok yang dihormati, *teungku* tidak hanya mengajar ilmu agama tetapi juga menjadi panutan moral dan spiritual bagi para santri. Guru-guru di dayah, yang juga mencakup pengajar ilmu umum, bertanggung jawab mendidik santri dalam pelajaran formal dan membentuk karakter mereka. Sementara itu, tenaga kependidikan mendukung operasional dayah sehari-hari, memastikan kebutuhan santri dan guru terpenuhi. Kolaborasi ketiga peran ini menciptakan lingkungan pendidikan yang kuat dan bernilai Islami.

1. Pola rekruitmen teungku/guru dan tenaga kependidikan.

Kompetensi teungku atau guru dayah mencakup pemahaman mendalam dalam ilmu agama, terutama dalam bidang tafsir, fikih, akhlak, dan tasawuf. Kompetensi ini sangat penting karena guru di dayah bertanggung jawab tidak hanya atas pendidikan formal, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual para santri. Seiring dengan perkembangan zaman, dayah mulai menambahkan kualifikasi tertentu dalam rekrutmen, seperti keterampilan komunikasi, metodologi pembelajaran yang inovatif, dan kemampuan menggunakan teknologi secara bijaksana. Status teungku atau guru di dayah sangat dihormati oleh masyarakat karena mereka dianggap sebagai pembimbing moral dan agama yang berperan penting dalam pembentukan karakter generasi muda.[28]

Proses rekrutmen teungku, guru, atau tenaga kependidikan di dayah memiliki pola yang unik dibandingkan dengan lembaga pendidikan umum. Rekrutmen biasanya melibatkan evaluasi terhadap pemahaman calon pengajar mengenai ilmu agama, serta keterampilan mereka dalam mendidik santri. Selain itu, rekruitmen di dayah sering kali mempertimbangkan asal-usul pendidikan calon teungku, di mana mereka diharapkan berasal dari latar belakang pendidikan agama yang kuat dan sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh dayah tersebut. Rekrutmen tidak hanya berfokus pada kemampuan akademis, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian calon dengan lingkungan dayah, terutama dalam hal kemampuan beradaptasi dengan kehidupan asrama yang intensif.

[28] Muhammad Rizal Fahlevi, "Manajemen Rekrutmen Guru Dalam Optimalisasi Kerja Guru Di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga," *ILJ: Islamic Learning Journal* 2, no. 3 (2024): 715–25.

2. Penghargaan internal dan eksternal terhadap teungku/guru dan tenaga kependidikan.

Penghargaan internal bagi teungku atau guru di dayah bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk pengakuan dari pihak manajemen dayah, apresiasi dari pimpinan atau kepala dayah, serta pemberian tunjangan tambahan sesuai dengan masa kerja dan prestasi. Penghargaan ini bisa berupa pengangkatan dalam posisi struktur organisasi, pemberian bonus atau bantuan khusus, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan. Penghargaan ini dirancang untuk memastikan bahwa teungku merasa dihargai dan didukung dalam mengembangkan kompetensinya sebagai pendidik.

Di tingkat eksternal, penghargaan terhadap teungku dapat berupa pengakuan dari masyarakat dan organisasi keagamaan lain. Beberapa dayah memberikan kesempatan kepada teungku untuk mengikuti seminar, konferensi, atau forum antar-dayah, di mana mereka dapat berkontribusi dan diakui atas pencapaian dan keahlian mereka. Selain itu, penghargaan eksternal juga bisa datang dari pemerintah atau lembaga non-profit yang mengapresiasi kontribusi teungku dalam memajukan pendidikan agama. Bentuk penghargaan eksternal ini tidak hanya meningkatkan citra dayah di mata masyarakat tetapi juga memperkuat posisi dayah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas tinggi dalam membina moral dan spiritual para santri.

3. Pelayanan peningkatan kesejahteraan teungku/guru dan tenaga kependidikan.

Peningkatan kesejahteraan bagi teungku atau guru di dayah merupakan faktor penting untuk mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas.[29] Di beberapa dayah, pelayanan kesejahteraan mencakup pemberian fasilitas tempat tinggal di area dayah, penyediaan kebutuhan dasar, serta tunjangan untuk kesehatan dan pendidikan anak. Langkah ini diambil untuk memastikan bahwa para teungku merasa nyaman dan didukung secara finansial dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan kesejahteraan yang memadai, teungku dapat lebih fokus dan termotivasi dalam mengajar serta memberikan bimbingan yang maksimal kepada santri.

Di samping itu, dayah juga bisa menyediakan kesempatan peningkatan keterampilan bagi teungku melalui pelatihan, kursus, atau beasiswa untuk studi lanjut. Ini adalah bagian dari upaya dayah dalam meningkatkan kompetensi para pengajar sekaligus mendorong peningkatan karier mereka. Beberapa dayah bahkan bekerja sama dengan pemerintah atau lembaga swasta untuk menyediakan akses pembiayaan atau bantuan bagi para teungku. Dengan upaya pelayanan kesejahteraan yang komprehensif, dayah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang berdampak positif bagi seluruh komunitas pendidikan di dalamnya, serta meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada para santri.

[29] Maya Puspitasari, Eko Prayogi, and Nurainun Hasibuan, "Upaya Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik: Studi Pada Dayah Darul Huda Lueng Angen Kabupaten Aceh Utara" 14, no. 2 (2023): 175–86.

4. Peningkatan Kompetensi teungku/guru

Pengembangan karier merupakan langkah penting untuk meningkatkan kompetensi teungku atau guru dalam upaya memajukan mutu pendidikan di dayah. Pengembangan ini meliputi perencanaan dan implementasi berkelanjutan melalui pendidikan lanjutan, pelatihan, pengalaman kerja, dan pembinaan profesional. Dengan memberikan kesempatan pengembangan karier, dayah tidak hanya menambah wawasan dan keterampilan teungku atau guru, tetapi juga menjaga semangat mereka untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran.[30]

Pengembangan karier yang tepat membantu menurunkan tingkat perpindahan tenaga pengajar, mendorong pertumbuhan kualitas institusi, dan memperkuat motivasi guru untuk mengajar dengan standar yang lebih tinggi. Sebagai contoh, pelatihan metodologi pengajaran, partisipasi dalam seminar, atau kegiatan kajian ilmiah lainnya memungkinkan para guru untuk lebih efektif dalam menyampaikan materi, beradaptasi dengan metode pengajaran terbaru, dan memperkaya pengalaman siswa. Dalam jangka panjang, pengembangan karier ini tidak hanya meningkatkan kompetensi para teungku atau guru, tetapi juga berdampak positif pada mutu pendidikan dayah secara keseluruhan.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif di Dayah, atau dayah, memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan tuntutan zaman. Perencanaan SDM yang menyeluruh melalui identifikasi kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja memungkinkan Dayah memenuhi standar pendidikan tinggi. Selain itu, pelatihan berkelanjutan serta metode rekrutmen yang selektif memastikan tenaga pendidik memiliki kompetensi teknis, pedagogis, dan nilai-nilai keislaman yang sesuai, sehingga mendukung pembentukan karakter dan pengetahuan santri. Manajemen kinerja dan kompensasi yang adil turut mendorong motivasi dan kepuasan kerja, yang berimbas positif pada efektivitas proses belajar-mengajar.

Di sisi kepemimpinan, pimpinan Dayah yang kompeten berperan dalam mengarahkan lembaga menuju visi dan misi yang disepakati bersama, termasuk melalui pengajaran langsung dan keterlibatan aktif dalam kegiatan ilmiah serta organisasi eksternal. Dengan adanya komunikasi yang terbuka antara manajemen dan staf, serta mekanisme penyelesaian masalah yang jelas, suasana kerja yang harmonis dan produktif dapat terwujud. Dukungan bagi kesejahteraan dan pengembangan karier guru dan tenaga kependidikan semakin memperkuat kualitas SDM di dayah. Secara keseluruhan, pendekatan manajemen SDM yang komprehensif di Dayah ini berkontribusi pada pengembangan pendidikan Islam yang adaptif, mendukung pembentukan generasi santri yang berakhlak mulia dan memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan modern.

[30] Salabi, "Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang."

Daftar Pustaka

Abdullah, Amiruddin, Musbani Muhammad Basyah, Zahara Zahara, and Nurbaiti Ibrahim. "Manajemen Dalam Merekrut Tenaga Pendidik Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Merekrut Tenaga Pendidik Di LPI Dayah Hasanul Iman Al-Aziziyah Jeunieb Kabupaten Bireuen." *Jurnal Seumubeuet: Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2022): 96–113. https://ejournal.iaialaziziyah.ac.id/index.php/yayasanmadinahjsmbt/article/view/468.

Agustina, Fajar. "Kepemimpinan Pimpinan Dayah Dalam Pembinaan Kemampuan Teknologi Informasi Guru Di Dayah Modern Darul Ulum Banda Aceh." UIN Ar-raniry, 2021.

Ananda, Rusydi, Tien Rafida, and Candra Wijaya. "Pengantar Evaluasi Program Pendidikan," 2017.

Bashori, Bashori. "Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 73–84. https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535.

Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti. "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–42. https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861.

Fahlevi, Muhammad Rizal. "Manajemen Rekrutmen Guru Dalam Optimalisasi Kerja Guru Di Dayah Jamiah Al-Aziziyah Batee Iliek Samalanga." *ILJ: Islamic Learning Journal* 2, no. 3 (2024): 715–25.

Fazillah, Nur, and Anton Widyanto. "Peran Kepemimpinan Pimpinan Dayah Dalam Membentuk Akhlak Santri Di Dayah Raudhatul Qur'an Tungkob." *DAYAH: Journal of Islamic Education* 2, no. 2 (2019): 182. https://doi.org/10.22373/jie.v2i2.4176.

Harahap, Muhammad Abri, Ali Imran Sinaga, and Siti Halimah. "Penerapan Strategi Pembelajaran Langsung Dengan Metode Drill Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Dan Keterampilan Pelaksanaan Ibadah Pokok Bahasan Pengurusan Janazah Di MTs Al-Ma'shum Rantauprapat Labuhanbatu." *Edu-Riligia: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan* 1, no. 3 (2017): 362–68.

Hasibuan, Malayu S P. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2008.

Herawati, Niken, Asrah Tandirerung Ranteallo, and Karina Syafira. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan." *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2, no. 11 (2021): 13–22.

Hidayah, Nurul. "Implementasi Reward System Dalam Meningkatkan Kinerja Guru," no. September (2024): 397–420.

Khasanah, Uswatun, and M Pd. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Jakad Media Publishing, 2019.

Mattayang, Besse. "Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja." *Journal Social Society* 2, no. 2 (2022): 55–64. https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256.

Mukhlisoh, Mukhlisoh. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh." *Jurnal Kependidikan* 6, no. 2 (2018): 233–48. https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941.

Muslimin, Ikhwanul. "Optimalisasi Mutu Pendidikan Islam Melalui Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Bingkai Kepemimpinan Dan Perilaku Kerja Yang Inklusif." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 28–44.

Novita, Herlina. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Perputaran Karyawan Pada Pesantren Darul Arafah Deli Serdang," 2010.

Nursam, Nasrullah. "Manajemen Kinerja." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017): 167–75. https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438.

Pratiwi, Sari, Naila Faradila, and Yunida Iashania. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik." *Nusantara Innovation Journal* 1, no. 1 (2022): 28–37. https://doi.org/10.70260/nij.v1i1.14.

Purnaya, I Gusti Ketut, and S H SE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, 2016.

Puspitasari, Maya, Eko Prayogi, and Nurainun Hasibuan. "Upaya Dalam Peningkatan Kompetensi Pendidik: Studi Pada Dayah Darul Huda Lueng Angen Kabupaten Aceh Utara" 14, no. 2 (2023): 175–86.

Rahmad, Bahagia. "Pendekatan Dakwah Kultural Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Kecamatan

Samalanga Kabupaten Bireuen Provinsi Aceh." UIN Raden Intan Lampung, 2024.

Salabi, Agus Salim. "Pengembangan Karier Guru Di Pesantren Darul Ihsan Hamparan Perak Deli Serdang." *Continuous Education: Journal of Science and Research* 2, no. 1 (2021): 1–16. https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170.

Sawaluddin, Faizal Rizqi, and Ridwan Rustandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk." *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 5, no. 4 (2020): 375–96.

Syafii, Ahmad Mohamad. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor." Institut PTIQ Jakarta, 2019.

Terry, George Robert. "Principles of Management." *(No Title)*, 1972.

usman, samad. "Manajemen Lembaga Pendidikan Dayah." *Jurnal Intelektualita Prodi MPI FTK UIN Ar-Raniry* 10, no. 15018 (2016): 1–23.

Wildan, Muhammad Abu, Sa'adah Lailatus, and M M SE. *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2021.