

**MANAJEMEN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) PENGAJAR DALAM MENGHADAPI
STANDARISASI PENDIDIKAN MODERN DI PONDOK
PESANTREN AL IKHLAS MODERN PASURUAN**

**Management of the Recruitment and Development of Teaching
Human Resources (SDM) in Facing the Standardization of Modern
Education at Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan**

Wahyudi Widodo

STAI Mahad Aly Alhikam Malang

wahyudiwido62@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Feb 23, 2026	Mar 23, 2026	Apr 4, 2026	Apr 9, 2026

Abstract

The importance of managing the recruitment and development of teaching human resources (HR) in improving educational quality has become a strategic issue, especially in facing modern educational standardization within the *pondok pesantren* environment. This study aims to analyze the recruitment and development processes of teaching human resources and to identify the obstacles encountered in meeting modern educational standards at Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan. This study employed a qualitative approach with a descriptive research type. The data were obtained through interviews, observation, and documentation, and were then analyzed using an interactive analysis technique comprising data reduction, data display, and conclusion drawing. The results showed that the teacher recruitment process already had several stages, but it was still dominated by a traditional approach and was not yet

fully competency-based. The development of teaching human resources had also been carried out, but it remained incidental and focused more on religious aspects than on strengthening pedagogical and technological competencies. In addition, limited facilities and the absence of a structured system became the main obstacles to improving teacher quality. This study concludes that improvements in a more comprehensive and sustainable human resource management system are needed so that the *pondok pesantren* can meet the demands of modern education more effectively.

Keywords: Human Resource Management; Teacher Recruitment; Human Resource Development; Teacher Competence; Pondok Pesantren.

Abstrak: Pentingnya manajemen rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan menjadi isu strategis, terutama dalam menghadapi standarisasi pendidikan modern di lingkungan pondok pesantren. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam memenuhi standar pendidikan modern di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen pengajar telah memiliki tahapan, tetapi masih didominasi oleh pendekatan tradisional dan belum sepenuhnya berbasis kompetensi. Pengembangan SDM pengajar juga telah dilakukan, namun masih bersifat insidental dan lebih berfokus pada aspek keagamaan dibandingkan dengan penguatan kompetensi pedagogik dan teknologi. Selain itu, keterbatasan fasilitas dan belum adanya sistem yang terstruktur menjadi kendala utama dalam peningkatan kualitas pengajar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan sistem manajemen SDM yang lebih komprehensif dan berkelanjutan diperlukan agar pondok pesantren mampu memenuhi tuntutan pendidikan modern secara lebih efektif.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Rekrutmen Pengajar; Pengembangan SDM; Kompetensi Pengajar; Pondok Pesantren.

PENDAHULUAN

Manajemen rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pengajar merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan berbasis keagamaan seperti pondok pesantren modern. Dalam konteks pendidikan saat ini, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan zaman yang semakin dinamis, terutama dalam menghadapi standar pendidikan modern yang menekankan profesionalitas, kompetensi, dan kualitas tenaga pengajar (Mujtahid et al., 2025). Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional yang kini berkembang menjadi modern memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola SDM pengajar yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga ilmu umum dan teknologi. Maka

proses rekrutmen pengajar harus dilakukan secara sistematis dan selektif agar menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Selain itu, pengembangan SDM pengajar juga menjadi hal yang tidak kalah penting guna meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Pengembangan ini mencakup pelatihan, workshop, serta peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional. Tanpa adanya manajemen yang baik dalam rekrutmen dan pengembangan SDM, maka kualitas pendidikan yang dihasilkan akan sulit untuk memenuhi standar yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Yahya & Ahmad Yani, 2023).

Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, standar pendidikan modern menuntut adanya peningkatan kualitas tenaga pengajar yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. Standarisasi pendidikan modern tidak hanya berfokus pada kurikulum, tetapi juga pada kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Pondok pesantren modern seperti Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan diharapkan mampu mengikuti perkembangan ini tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khasnya. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen rekrutmen yang tepat untuk memperoleh tenaga pengajar yang tidak hanya memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, tetapi juga memiliki komitmen terhadap nilai-nilai pesantren. Selain itu, pengembangan SDM pengajar harus dilakukan secara berkesinambungan agar mampu mengikuti perubahan standar pendidikan yang terus berkembang. Menurut Mulyasa, peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran (Mulyasa, 2018). Maka dengan tersebut, kualitas pengajar menjadi faktor penentu keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi tuntutan standar pendidikan modern.

Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis pesantren modern memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang unggul, baik dalam bidang keagamaan maupun umum. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM pengajar, terutama dalam hal rekrutmen dan pengembangan yang sesuai dengan standar pendidikan modern. Proses rekrutmen yang belum sepenuhnya berbasis pada kebutuhan kompetensi seringkali menyebabkan kurang optimalnya kualitas pengajar. Selain itu, keterbatasan program pengembangan SDM juga dapat menghambat peningkatan kompetensi tenaga pengajar, sehingga diperlukan sistem

manajemen yang terstruktur dan terencana dalam mengelola SDM pengajar agar mampu meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren tersebut. Menurut Rivai, manajemen SDM yang efektif mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Jazuli et al., 2023). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik akan berdampak positif terhadap kualitas output pendidikan yang dihasilkan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi standarisasi pendidikan modern, khususnya di lingkungan pondok pesantren. Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan serta sejauh mana kesiapan lembaga tersebut dalam menghadapi tuntutan standar pendidikan modern. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait pengelolaan SDM di lembaga pesantren. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar melalui manajemen yang baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Dessler yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memiliki nilai akademis, tetapi juga nilai praktis bagi pengembangan lembaga pendidikan pesantren di era modern. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis proses rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam memenuhi standar pendidikan modern di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena manajemen rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pengajar dalam menghadapi standarisasi pendidikan modern di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada proses, makna, serta pemahaman terhadap kondisi nyata yang terjadi di lapangan secara holistik. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis dan faktual mengenai praktik rekrutmen dan

pengembangan SDM pengajar yang diterapkan di pesantren tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berupaya mengungkap berbagai kendala serta strategi yang dilakukan dalam menghadapi tuntutan standar pendidikan modern. Dengan demikian, data yang dihasilkan berupa data kualitatif yang bersifat naratif dan mendalam. Menurut Moleong, penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata (Lexy J Moleong, 2019). Oleh karena itu, pendekatan ini dianggap paling relevan untuk menggali informasi secara komprehensif terkait manajemen SDM pengajar di lingkungan pesantren modern.

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan yakni Januari dan februari 2026. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan, dengan subjek penelitian meliputi pimpinan pesantren, kepala bagian pendidikan, serta para pengajar yang terlibat dalam proses rekrutmen dan pengembangan SDM. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan kunci, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi pesantren, literatur, serta penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai proses rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar, observasi dilakukan untuk melihat kondisi nyata di lapangan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh. Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang valid dan komprehensif (Sugiyono, 2020). Dengan menggunakan berbagai teknik tersebut, diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat keabsahan yang tinggi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data yang relevan dengan fokus penelitian, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami, sedangkan penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap berdasarkan temuan yang diperoleh di lapangan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi metode, yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan uji kredibilitas melalui perpanjangan waktu pengamatan dan

peningkatan ketekunan dalam penelitian. Menurut Miles, Huberman, dan Saldana, analisis data kualitatif merupakan proses yang berlangsung secara terus-menerus hingga data mencapai titik jenuh (Miles et al., 2022). Dengan demikian, metode ini diharapkan mampu menghasilkan temuan penelitian yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang cukup sistematis, namun belum sepenuhnya mengacu pada prinsip manajemen SDM berbasis kompetensi yang menjadi tuntutan dalam standarisasi pendidikan modern. Berdasarkan hasil observasi, proses rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga pengajar yang dilakukan oleh pimpinan pesantren bersama bagian pendidikan setiap awal tahun ajaran baru. Kebutuhan ini didasarkan pada jumlah santri, mata pelajaran yang diajarkan, serta kebutuhan tenaga pengajar tambahan akibat pengembangan program pendidikan. Selanjutnya, dilakukan penyebaran informasi lowongan yang umumnya masih bersifat internal, seperti melalui jaringan alumni atau rekomendasi dari pengajar yang sudah ada. Hal ini menyebabkan keterbatasan dalam menjaring calon pengajar yang lebih kompeten secara luas. Tahap seleksi meliputi pemeriksaan administrasi, wawancara, dan dalam beberapa kasus dilakukan micro teaching, namun belum diterapkan secara konsisten. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa aspek penilaian dalam seleksi lebih menitikberatkan pada kepribadian, loyalitas, dan pemahaman nilai-nilai keislaman dibandingkan dengan kompetensi pedagogik dan profesional. Kondisi ini berdampak pada adanya ketimpangan kualitas pengajar, khususnya dalam kemampuan mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen masih bersifat tradisional dan perlu dikembangkan menjadi lebih modern dan berbasis standar kompetensi.

Hasil wawancara dengan pimpinan pesantren menunjukkan bahwa orientasi utama dalam rekrutmen adalah menjaga nilai-nilai pesantren sebagai identitas lembaga. Hal ini tercermin dalam kutipan berikut:

"Kami tidak hanya mencari guru yang pintar, tetapi yang memiliki akhlak baik dan siap mengabdikan. Karena di pesantren, pendidikan karakter itu lebih utama." (Wawancara Pimpinan, 2026).

Namun demikian, pernyataan ini juga menunjukkan adanya dilema antara menjaga nilai tradisional dan memenuhi tuntutan modernisasi pendidikan. Sementara itu, kepala bagian pendidikan menyatakan:

"Kami mulai menyadari pentingnya kompetensi teknologi, tetapi belum semua pengajar mampu menguasainya. Ini menjadi tantangan ke depan." (Wawancara, 2026).

Di sisi lain, salah satu pengajar mengungkapkan pengalaman yang berbeda:

"Saya masuk melalui rekomendasi senior, tidak ada tes mengajar. Setelah mengajar baru belajar sendiri bagaimana mengelola kelas." (Wawancara, 2026).

Dari berbagai kutipan wawancara tersebut, terlihat bahwa sistem rekrutmen masih belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang baku dan terukur. Hal ini berimplikasi pada belum optimalnya kualitas pengajar dalam memenuhi standar pendidikan modern yang menuntut profesionalisme tinggi.

Dalam aspek pengembangan SDM pengajar, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan telah melaksanakan berbagai program pembinaan, namun pelaksanaannya masih belum terstruktur secara sistematis dan berkelanjutan. Program pengembangan yang dilakukan meliputi pengajian rutin, pelatihan internal, diskusi ilmiah, serta keikutsertaan dalam seminar atau workshop eksternal. Akan tetapi, program tersebut lebih banyak berfokus pada penguatan materi keagamaan dibandingkan peningkatan kompetensi pedagogik dan teknologi pembelajaran. Berdasarkan observasi, belum terdapat kurikulum pelatihan khusus yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru sesuai dengan standar pendidikan modern. Selain itu, evaluasi terhadap efektivitas program pengembangan juga belum dilakukan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM masih bersifat reaktif, bukan proaktif dan terencana. Di sisi lain, terdapat upaya positif dari pihak pesantren untuk meningkatkan kualitas pengajar melalui kerja sama dengan lembaga pendidikan lain serta mendorong pengajar untuk melanjutkan studi. Namun, keterbatasan anggaran dan fasilitas menjadi kendala utama dalam pelaksanaan program pengembangan secara optimal. Dengan demikian, diperlukan perencanaan strategis dalam pengembangan SDM agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan modern.

Selain itu, dalam menghadapi standarisasi pendidikan modern, ditemukan bahwa kesiapan pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan masih berada pada tahap transisi. Hal ini terlihat dari masih terbatasnya penggunaan teknologi dalam proses

pembelajaran, seperti penggunaan media digital, platform pembelajaran online, serta metode pembelajaran interaktif. Berdasarkan hasil observasi kelas, sebagian besar pengajar masih menggunakan metode konvensional seperti ceramah dan tanya jawab. Meskipun metode tersebut masih relevan, namun kurang mampu memenuhi tuntutan pembelajaran abad 21 yang menekankan pada kreativitas, kolaborasi, komunikasi, dan berpikir kritis. Salah satu pengajar menyampaikan:

"Kami ingin menggunakan teknologi, tapi belum semua fasilitas tersedia dan belum ada pelatihan khusus." (Wawancara, 2026).

Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara tuntutan standarisasi pendidikan modern dengan kondisi riil di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kapasitas pengajar secara menyeluruh agar mampu beradaptasi dengan perkembangan pendidikan saat ini. Berikut beberapa hal point terkait diatas:

Tabel 1. Tahapan Rekrutmen SDM Pengajar

No	Tahapan Rekrutmen	Pelaksanaan di Lapangan	Keterangan
1	Analisis kebutuhan	Dilakukan setiap tahun	Berdasarkan jumlah santri
2	Pengumuman lowongan	Terbatas (internal/alumni)	Kurang terbuka
3	Seleksi administrasi	Dilakukan	Belum ketat
4	Wawancara	Dilakukan	Fokus pada kepribadian
5	Micro teaching	Tidak selalu dilakukan	Belum konsisten
6	Penetapan	Berdasarkan musyawarah	Belum berbasis skor

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa tahapan rekrutmen SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan pada dasarnya telah mencakup langkah-langkah umum dalam manajemen rekrutmen, mulai dari analisis kebutuhan hingga penetapan tenaga pengajar. Analisis kebutuhan dilakukan secara rutin setiap tahun dengan mempertimbangkan jumlah santri dan kebutuhan mata pelajaran, yang menunjukkan adanya perencanaan awal yang cukup baik. Namun, pada tahap pengumuman lowongan, proses rekrutmen masih bersifat terbatas karena hanya mengandalkan jaringan internal seperti alumni atau rekomendasi, sehingga mengurangi peluang mendapatkan calon pengajar yang lebih beragam dan kompeten. Tahap seleksi administrasi memang telah dilakukan, tetapi belum berjalan secara ketat dan terstandar, sehingga masih memungkinkan masuknya kandidat yang kurang memenuhi kualifikasi. Wawancara menjadi tahap utama dalam seleksi, namun lebih menitikberatkan pada aspek kepribadian dibandingkan kompetensi profesional. Selain itu, pelaksanaan micro teaching sebagai uji kemampuan mengajar belum dilakukan

secara konsisten kepada semua calon pengajar. Proses penetapan akhir dilakukan melalui musyawarah pimpinan tanpa menggunakan sistem penilaian berbasis skor atau indikator objektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tahapan rekrutmen sudah ada, namun implementasinya masih perlu ditingkatkan agar lebih transparan, objektif, dan berbasis kompetensi sesuai dengan tuntutan pendidikan modern.

Tabel 2. Program Pengembangan SDM Pengajar

No	Program	Frekuensi	Fokus	Kendala
1	Pengajian rutin	Mingguan	Keagamaan	Tidak menyentuh pedagogik
2	Pelatihan internal	Insidental	Umum	Tidak terstruktur
3	Workshop eksternal	Jarang	Kompetensi umum	Biaya terbatas
4	Studi lanjut	Terbatas	Akademik	Dukungan belum maksimal
5	Pelatihan teknologi	Sangat minim	Digital	Fasilitas kurang

Berdasarkan Tabel 2, program pengembangan SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan telah dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan, namun masih menghadapi sejumlah keterbatasan dalam pelaksanaannya. Kegiatan pengajian rutin yang dilakukan setiap minggu menunjukkan adanya upaya pembinaan spiritual dan penguatan nilai keagamaan bagi para pengajar, tetapi belum menyentuh aspek peningkatan kompetensi pedagogik secara langsung. Pelatihan internal yang diselenggarakan masih bersifat insidental dan belum dirancang secara sistematis sesuai dengan kebutuhan pengajar, sehingga dampaknya kurang maksimal terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Workshop eksternal yang diikuti oleh pengajar juga masih terbatas karena kendala biaya, sehingga tidak semua pengajar memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan kompetensinya. Program studi lanjut bagi pengajar sudah mulai ada, namun jumlahnya masih terbatas dan belum didukung secara optimal oleh lembaga. Selain itu, pelatihan terkait teknologi pembelajaran masih sangat minim, padahal hal ini menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi standar pendidikan modern. Keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung juga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan program pengembangan SDM.

Tabel 3. Kendala Utama dalam Pengelolaan SDM

No	Kendala	Dampak
1	Tidak ada SOP baku rekrutmen	Kualitas pengajar tidak merata
2	Fokus pada akhlak tanpa keseimbangan kompetensi	Kurang profesional
3	Program pengembangan tidak sistematis	Kompetensi stagnan
4	Keterbatasan fasilitas	Pembelajaran kurang inovatif
5	Minimnya pelatihan teknologi	Tidak sesuai standar modern

Berdasarkan Tabel 3, terdapat beberapa kendala utama dalam pengelolaan SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan yang berdampak langsung terhadap kualitas pendidikan. Salah satu kendala utama adalah belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang baku dalam proses rekrutmen, sehingga kualitas pengajar yang dihasilkan menjadi tidak merata. Selain itu, fokus yang terlalu besar pada aspek akhlak tanpa diimbangi dengan kompetensi profesional menyebabkan sebagian pengajar kurang siap dalam menghadapi tuntutan pendidikan modern. Program pengembangan SDM yang belum terstruktur secara sistematis juga menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi pengajar, sehingga perkembangan kualitas pengajar cenderung stagnan. Keterbatasan fasilitas dan sarana pembelajaran turut memperburuk kondisi ini, karena menghambat inovasi dalam proses pembelajaran. Minimnya pelatihan teknologi juga menjadi kendala serius, mengingat standar pendidikan modern menuntut penguasaan teknologi sebagai bagian dari kompetensi dasar pengajar. Dampak dari berbagai kendala tersebut adalah belum optimalnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada santri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan telah berjalan namun masih berada pada tahap adaptasi menuju standar pendidikan modern. Diperlukan pembenahan yang menyeluruh, khususnya dalam penerapan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, penyusunan program pengembangan yang terstruktur, serta peningkatan kemampuan pengajar dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran. Dengan demikian, pesantren dapat meningkatkan daya saingnya sebagai lembaga pendidikan modern tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas utamanya.

PEMBAHASAN

Manajemen rekrutmen sumber daya manusia (SDM) pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan menunjukkan adanya perpaduan antara pendekatan tradisional dan kebutuhan modernisasi pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, proses rekrutmen yang masih mengandalkan jaringan internal seperti alumni dan rekomendasi menunjukkan bahwa lembaga masih mempertahankan nilai kekeluargaan sebagai ciri khas pesantren. Namun, dalam perspektif manajemen modern, hal ini dapat membatasi peluang mendapatkan tenaga pengajar yang lebih kompeten dan profesional. Penelitian sebelumnya oleh (Fitriani, 2018) menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis jaringan internal cenderung menghasilkan

homogenitas kompetensi yang kurang adaptif terhadap perubahan, sehingga diperlukan pembaruan sistem rekrutmen agar lebih terbuka dan kompetitif. Selain itu, proses seleksi yang belum menggunakan standar baku juga menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas SDM pengajar. Menurut teori manajemen SDM, proses rekrutmen yang efektif harus didasarkan pada prinsip objektivitas dan transparansi. Dengan demikian, sistem rekrutmen di pesantren perlu disesuaikan dengan prinsip-prinsip tersebut tanpa menghilangkan nilai-nilai keislaman yang ada. Hal ini penting agar pesantren mampu bersaing dalam menghadapi tuntutan pendidikan modern.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kepribadian dan akhlak menjadi prioritas utama dalam proses seleksi pengajar. Hal ini sejalan dengan karakteristik pendidikan pesantren yang menekankan pada pembentukan karakter dan moral. Namun, jika dilihat dari perspektif pendidikan modern, kompetensi pedagogik dan profesional juga memiliki peran yang sangat penting. Penelitian oleh (Fadholi et al., 2025) menyatakan bahwa keseimbangan antara kompetensi kepribadian dan profesional merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga itu, dominasi penilaian terhadap aspek akhlak tanpa diimbangi dengan kompetensi teknis dapat menjadi kelemahan dalam sistem rekrutmen. Dalam konteks ini, pesantren perlu mengembangkan model seleksi yang lebih komprehensif. Model tersebut harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan standar kompetensi guru modern.

Selain itu, perlu adanya instrumen penilaian yang jelas dalam mengukur kemampuan calon pengajar. Dalam hal pelaksanaan micro teaching yang belum konsisten, hal ini menunjukkan bahwa evaluasi kemampuan mengajar calon pengajar belum menjadi prioritas utama. Padahal, micro teaching merupakan salah satu metode yang efektif untuk menilai kompetensi pedagogik secara langsung. Penelitian oleh (Rahman, 2019) menunjukkan bahwa penggunaan micro teaching dalam seleksi guru dapat meningkatkan kualitas pengajar secara signifikan. Ketidakkonsistenan dalam penerapan metode ini dapat menyebabkan kurang optimalnya proses seleksi, sehingga itu, pesantren perlu menjadikan micro teaching sebagai bagian wajib dalam proses rekrutmen. Selain itu, perlu adanya standar penilaian yang jelas dalam pelaksanaan micro teaching. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap calon pengajar memiliki kemampuan mengajar yang memadai. Proses seleksi tidak hanya berfokus pada aspek teoritis, tetapi juga praktik. Implementasi ini akan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di pesantren.

Pengembangan SDM pengajar yang masih bersifat insidental menunjukkan bahwa perencanaan strategis dalam pengelolaan SDM belum berjalan secara optimal. Program pelatihan yang tidak terstruktur dapat menghambat peningkatan kompetensi pengajar secara berkelanjutan. Penelitian oleh (Sajidin & Siswanto, 2020) menyatakan bahwa pengembangan SDM yang efektif harus dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan agar memberikan dampak signifikan terhadap kinerja organisasi. Maka dari itu, pesantren perlu menyusun program pengembangan SDM yang terencana dan berbasis kebutuhan. Program tersebut harus mencakup aspek pedagogik, profesional, dan teknologi pembelajaran. Selain itu, evaluasi terhadap program pelatihan juga perlu dilakukan secara berkala. Hal ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program yang telah dilaksanakan.

Fokus pengembangan SDM yang masih dominan pada aspek keagamaan menunjukkan adanya ketimpangan dalam peningkatan kompetensi pengajar. Meskipun aspek keagamaan merupakan ciri khas pesantren, namun kompetensi pedagogik dan teknologi juga tidak kalah penting. Penelitian oleh (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa integrasi antara kompetensi keagamaan dan teknologi dapat meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Oleh karena itu, pesantren perlu mengembangkan program pelatihan yang seimbang antara aspek keagamaan dan kompetensi modern. Selain itu, pengajar juga perlu didorong untuk menguasai teknologi pembelajaran. Hal ini penting untuk menghadapi tuntutan pendidikan di era digital. Dengan demikian, pengajar dapat memberikan pembelajaran yang lebih inovatif dan menarik bagi santri. Upaya ini akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Keterbatasan fasilitas dan sarana menjadi salah satu kendala utama dalam pengembangan SDM pengajar. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan program pelatihan, terutama yang berkaitan dengan teknologi pembelajaran. Penelitian oleh (Jannah & Sontani, 2018) menunjukkan bahwa fasilitas pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran. Maka dari itu, pesantren perlu meningkatkan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran. Selain itu, kerja sama dengan pihak luar juga dapat menjadi solusi dalam mengatasi keterbatasan tersebut. Dengan adanya kerja sama, pesantren dapat memperoleh akses terhadap sumber daya yang lebih luas. Hal ini akan mendukung peningkatan kualitas SDM pengajar. Dengan demikian, keterbatasan fasilitas dapat diminimalisir melalui strategi yang tepat.

Dalam menghadapi standarisasi pendidikan modern, kesiapan pengajar menjadi faktor yang sangat penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pengajar masih menggunakan metode pembelajaran konvensional. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan pendidikan modern dengan praktik di lapangan. Penelitian oleh (Kadek & Gusti, 2024) menyatakan bahwa penggunaan metode pembelajaran inovatif dapat meningkatkan hasil belajar siswa secara signifikan, sehingga pengajar perlu didorong untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Selain itu, pelatihan terkait metode pembelajaran modern juga perlu ditingkatkan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pengajar dalam mengelola pembelajaran sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat secara signifikan.

Minimnya pelatihan teknologi menjadi salah satu kendala utama dalam menghadapi pendidikan modern. Padahal, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Penelitian oleh (SITI et al., 2024) menunjukkan bahwa penggunaan teknologi dalam pembelajaran dapat meningkatkan keterlibatan siswa secara signifikan. Sehingga dari itu pesantren perlu memberikan pelatihan teknologi kepada pengajar secara intensif terutama terkait pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran di dunia saat ini. Selain itu, pengajar juga perlu didorong untuk memanfaatkan berbagai platform pembelajaran digital. Hal ini penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di era digital. Dengan demikian, pengajar dapat lebih siap dalam menghadapi tuntutan pendidikan modern.

Kendala dalam pengelolaan SDM pengajar menunjukkan bahwa diperlukan perbaikan sistem manajemen secara menyeluruh. Dalam pemikiran (Edison et al., 2018) menyatakan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Oleh karena itu, pesantren perlu melakukan evaluasi terhadap sistem manajemen SDM yang ada. Selain itu, perlu adanya pengembangan kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas SDM. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rekrutmen dan pengembangan SDM pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan standarisasi pendidikan modern. Penelitian sebelumnya oleh (Ong et al., 2021) dan (Fika & Zohriah, 2024) juga menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan dalam menghadapi perubahan. Oleh karena itu, pesantren perlu mengembangkan strategi yang lebih komprehensif dalam mengelola SDM pengajar. Strategi tersebut harus mencakup perbaikan sistem rekrutmen, pengembangan SDM, serta peningkatan fasilitas pendukung. Dengan demikian, pesantren dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara

keseluruhan. Upaya ini juga akan mendukung keberlanjutan lembaga dalam menghadapi tantangan pendidikan di masa depan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa manajemen rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pengajar di Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan telah berjalan dengan cukup baik namun belum sepenuhnya memenuhi tuntutan standarisasi pendidikan modern. Proses rekrutmen sudah memiliki tahapan yang jelas, tetapi masih didominasi oleh pendekatan tradisional seperti rekomendasi internal dan penilaian berbasis akhlak tanpa diimbangi dengan pengukuran kompetensi pedagogik dan profesional secara komprehensif. Selain itu, pelaksanaan seleksi seperti micro teaching belum dilakukan secara konsisten sehingga belum mampu mengukur kemampuan mengajar secara optimal. Dalam aspek pengembangan SDM, program yang ada masih bersifat insidental dan lebih menekankan pada aspek keagamaan dibandingkan peningkatan kompetensi teknologi dan pedagogik. Keterbatasan fasilitas serta belum adanya perencanaan strategis yang sistematis juga menjadi kendala dalam meningkatkan kualitas pengajar. Dampaknya, kesiapan pengajar dalam menghadapi pendidikan modern, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran, masih belum optimal, sehingga diperlukan pembenahan menyeluruh dalam sistem rekrutmen dan pengembangan SDM agar lebih berbasis kompetensi dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting baik secara teoritis maupun praktis dalam bidang manajemen pendidikan Islam, khususnya terkait pengelolaan SDM pengajar di lingkungan pondok pesantren modern. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya kajian mengenai integrasi antara nilai-nilai tradisional pesantren dengan prinsip manajemen SDM modern, terutama dalam konteks rekrutmen dan pengembangan tenaga pengajar. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai kondisi nyata pengelolaan SDM di pesantren yang sedang bertransformasi menuju standar pendidikan modern. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak Pondok Pesantren Al Ikhlas Modern Pasuruan dalam memperbaiki sistem rekrutmen dan pengembangan SDM agar lebih efektif dan terstruktur. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi lembaga pendidikan pesantren lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Dengan adanya temuan ini, diharapkan lembaga pendidikan dapat

mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman.

Rekomendasi penelitian selanjutnya dapat mengkaji manajemen SDM pengajar dengan pendekatan yang lebih luas dan mendalam, baik dari segi metode maupun cakupan objek penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau mixed methods untuk mengukur secara lebih objektif pengaruh manajemen rekrutmen dan pengembangan SDM terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar santri. Selain itu, penelitian juga dapat memperluas objek kajian dengan membandingkan beberapa pondok pesantren modern di berbagai daerah untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Kajian lebih lanjut juga disarankan untuk fokus pada pengembangan kompetensi digital pengajar sebagai bagian dari tuntutan pendidikan abad 21. Penelitian mengenai efektivitas program pelatihan berbasis teknologi juga menjadi penting untuk dikembangkan. Selain itu, aspek kebijakan dan dukungan institusional dalam pengelolaan SDM juga dapat menjadi fokus penelitian selanjutnya. Dengan demikian, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih luas dalam pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kualitas SDM pengajar di lingkungan pesantren modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Ramadani, A. F., Wulandari, A. E., & Astutik, C. (2025). Pemanfaatan Teknologi Digital sebagai Media Pembelajaran Interaktif untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Sadewa: Publikasi Ilmu Pendidikan, Pembelajaran dan Ilmu Sosial*, 3(1), 388–401. <https://doi.org/10.61132/sadewa.v3i1.1565>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Fadholi, M., Zulaikha, S., & Rochana, S. (2025). Kunci Keseimbangan Profesional dan Pribadi: Wawasan dari Pelatihan Manajemen Waktu untuk Guru di Klari. *URBAN EDU: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 12–17. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/urbanedu/article/view/62916>
- Fika, N., & Zohriah, A. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, 5(1), 248–257. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/view/2745>
- Fitriani, D. (2018). Recruitment strategy in education institutions. *Edukatif*, 3(2), 2167–2184.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2021). Integration of religious and technology education. *Jurnal Ilmiah Edukasi*, 4(1), 211–227.

- Jannah, S., & Sontani, U. T. (2018). Sarana dan Prasarana Pembelajaran sebagai Faktor Determinan terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Juga Kemajuan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 63–70. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/9457>
- Jazuli, A., Salsabila, A. Y., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2023). The strategy of the head of madrasah in cultivating Fastabiqul Khoirot culture in the state high school environment in Batu City. *Education and Human Development Journal*, 8(2), 56–65. <https://journal2.unusa.ac.id/index.php/EHDJ/article/view/4849>
- Kadek, W. W. N., & Gusti, F. D. A. I. (2024). Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran di Indonesia. *Jurnall Inovasi Pendidikan*, 6(1), 52–61.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mujtahid, M., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2025). Implementasi Pembelajaran Mendalam (Depp Learning) di Sekolah Dasar sebagai Penguatan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Ilmu Pendidikan Guru Sekolah Dasar dan Usia Dini*, 2(2), 31–36. <https://sihojournal.com/index.php/pedasud/article/view/711>
- Mulyasa, E. (2018). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Remaja Rosdakarya.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Rahman, A. (2019). Micro teaching in teacher recruitment. *Teaching and Teacher Education*, 3(2), 117–131.
- Rofiq, M. H., Siswanto, R., & Sajidin, S. (2020). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Berbasis Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 111–120. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.37>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Yahya, Y., & Ahmad Yani, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39–50. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v7i1.81>