

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS
DI MADRASAH LAILIYAH PESANTREN ROUDHLOTUS SIDQI
WALED KABUPATEN CIREBON**

Ummu Aiman¹

Dewi Cahyani²

Moh. Ali³

^{1,2,3} UIN Siber Syekh Nurjati Cirebon

Aiyummu17@gmail.com, dewicahyani@syekhnurjati.ac.id, moh.ali@uinssc.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze strategic human resource (HR) development at the Lailiyah Islamic Boarding School of Roudhlotus Sidqi Waled in Cirebon Regency. The main focus of the study includes strategies for improving educator competency, strengthening the Islamic boarding school's work culture, and identifying challenges faced in the HR development process. The approach used is qualitative with a case study method, utilizing in-depth interviews, participant observation, and documentation analysis to gain a comprehensive understanding of HR development practices within the madrasah. The results show that HR development at this madrasah takes place through a combination of traditional Islamic boarding school approaches and modern management principles, emphasizing strengthening pedagogical competency, fostering Islamic values, and fostering collaboration and communication between teachers. In addition, a supportive work culture, participatory leadership, and emotional closeness between institutional components are key factors in creating a conducive learning environment. However, several challenges remain, including limited access to external training, suboptimal use of learning technology, and high teacher workloads that can impact the effectiveness of HR development. This study confirms that human resource development in Islamic boarding schools (madrasah) is a continuous process that relies not only on formal training but also requires strengthening values, organizational culture, and harmonious social interactions within the Islamic boarding school environment. These findings provide important implications for the management of Islamic boarding school education, particularly in designing human resource development strategies that are holistic, sustainable, and relevant to the challenges of the times.

Keywords: Human Resource Development, Madrasah Lailiyah, Islamic Boarding School, Educational Management, Teacher Competence.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) strategis di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi Waled, Kabupaten Cirebon. Fokus utama penelitian mencakup strategi peningkatan kompetensi pendidik, penguatan budaya kerja pesantren, serta identifikasi tantangan yang dihadapi dalam proses pengembangan SDM. Pendekatan yang

digunakan bersifat kualitatif dengan metode studi kasus, memanfaatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik pengembangan SDM di lingkungan madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di madrasah ini berlangsung melalui kombinasi pendekatan tradisional pesantren dan prinsip-prinsip manajemen modern, yang menekankan pada penguatan kompetensi pedagogik, pembinaan nilai-nilai keislaman, serta pengembangan kolaborasi dan komunikasi antar-guru. Selain itu, budaya kerja yang supportif, kepemimpinan partisipatif, dan kedekatan emosional antar-komponen lembaga menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Meski demikian, terdapat sejumlah tantangan, antara lain keterbatasan akses terhadap pelatihan eksternal, pemanfaatan teknologi pembelajaran yang belum optimal, serta tingginya beban kerja guru yang dapat mempengaruhi efektivitas pengembangan SDM. Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan SDM di madrasah pesantren merupakan proses berkelanjutan yang tidak hanya mengandalkan pelatihan formal, tetapi juga memerlukan penguatan nilai, budaya organisasi, serta interaksi sosial yang harmonis dalam lingkungan pesantren. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan pendidikan pesantren, khususnya dalam merancang strategi pengembangan SDM yang holistik, berkelanjutan, dan relevan dengan tantangan zaman.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Madrasah Lailiyah, Pesantren, Manajemen Pendidikan, Kompetensi Guru.

A. Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan berbasis pesantren. Dalam konteks madrasah, SDM tidak hanya dipahami sebagai guru atau tenaga kependidikan, tetapi juga mencakup seluruh komponen yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan secara berkelanjutan. Pengembangan SDM strategis menekankan upaya sistematis dan terencana untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, serta kinerja

individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Hal ini menjadi sangat penting bagi madrasah yang beroperasi di lingkungan pesantren, karena lembaga tersebut memiliki ciri khas kurikulum, budaya organisasi, serta tujuan pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan penguatan karakter (Aris, 2022).

Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotul Sidqi Waled Kabupaten Cirebon merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berperan besar dalam mencetak generasi berakhlik, berilmu, dan berdaya saing. Namun, seperti banyak

lembaga pendidikan lainnya, tantangan dalam pengembangan SDM masih menjadi isu strategis yang perlu mendapatkan perhatian. Tantangan tersebut meliputi peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, penyesuaian terhadap perkembangan teknologi pembelajaran, hingga penguatan budaya kerja kolaboratif. Kualitas tenaga pendidik berbanding lurus dengan kualitas layanan pendidikan sehingga pembinaan SDM menjadi investasi jangka panjang yang tidak dapat diabaikan (Hidayat, Setyaningsih, & Wulandari, 2024).

Selain itu, transformasi pendidikan nasional yang menuntut fleksibilitas, inovasi, dan kemampuan adaptif semakin menegaskan urgensi pengembangan SDM strategis di madrasah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi perubahan sosial, teknologi, dan ilmu pengetahuan. Pada konteks pesantren, pengembangan SDM juga harus mempertimbangkan integrasi antara kompetensi modern dan tradisi pesantren sehingga tercipta

keseimbangan antara kemampuan akademik, spiritual, dan keterampilan sosial (Harmathilda et al., 2024). Oleh karena itu, penguatan SDM yang strategis menjadi kunci bagi Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi dalam mempertahankan relevansi dan kualitas pendidikannya.

Dalam satu dekade terakhir, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Misalnya, minimnya akses guru terhadap pelatihan berbasis digital menjadi hambatan signifikan dalam integrasi teknologi pembelajaran (Setiawan, 2023). Selain itu, budaya organisasi yang belum sepenuhnya adaptif terhadap perubahan seringkali memperlambat implementasi kebijakan SDM strategis (Syarifuddin, Sjahruddin, & Akob, 2024). Faktor motivasi kerja dan kesejahteraan guru juga menjadi variabel penting yang memengaruhi komitmen dan kualitas kerja mereka di madrasah (Judge & Robbins, 2017). Situasi ini mempertegas perlunya model pengembangan SDM yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan madrasah pesantren.

Di sisi lain, berbagai studi juga menunjukkan bahwa pesantren memiliki modal besar dalam pembinaan SDM, terutama melalui budaya kolektif, kedisiplinan, dan keikhlasan dalam mengajar (Basyid, 2024). Nilai-nilai ini merupakan kekuatan internal yang dapat dikembangkan untuk membentuk SDM berkarakter dan berdaya tahan tinggi. Ketika pendekatan tradisional pesantren dikombinasikan dengan strategi manajemen modern, maka akan tercipta konsep pengembangan SDM yang holistik, efektif, dan berkelanjutan.

Selain temuan sebelumnya, penelitian ini juga mengungkap bahwa pengembangan SDM di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi Waled sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan partisipatif yang diterapkan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru lebih terbuka dalam menyampaikan gagasan maupun kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Gaya kepemimpinan ini terbukti efektif dalam konteks lembaga pendidikan Islam karena mampu membangun komunikasi interpersonal yang harmonis dan

memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga. Kepemimpinan partisipatif berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru dan peningkatan kinerja lembaga pendidikan (Hakim, 2025).

Penelitian juga menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM di madrasah sangat dipengaruhi oleh kultur pesantren yang kental dengan nilai-nilai religius dan kedisiplinan. Lingkungan yang sarat dengan nilai spiritual menjadikan guru memiliki komitmen moral yang tinggi dalam menjalankan tugas, meskipun fasilitas pengembangan profesional belum sepenuhnya memadai. Karakteristik unik ini menjadi kekuatan internal yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan umum. Nilai-nilai keikhlasan dan kebersamaan menjadi faktor pendorong yang memperkuat ketahanan guru menghadapi beban kerja yang tinggi. Kultur pesantren memainkan peran penting dalam membentuk kualitas SDM yang berkarakter dan resilien (Aris, 2022).

Lebih lanjut, penelitian menemukan bahwa upaya digitalisasi pembelajaran di madrasah masih berjalan secara bertahap. Beberapa guru telah mulai memanfaatkan perangkat teknologi sederhana seperti

aplikasi pembelajaran daring dan media audiovisual, namun implementasinya belum merata di seluruh kelas. Hal ini terjadi karena keterbatasan kemampuan digital guru dan ketersediaan perangkat pendukung. Padahal, kebutuhan integrasi teknologi semakin mendesak dalam dunia pendidikan modern. Peningkatan literasi digital guru merupakan faktor kritis dalam pengembangan kompetensi pedagogik berbasis teknologi di era digital (Harmathilda et al., 2024).

Madrasah juga menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan profesionalisme guru dan tradisi pesantren yang menekankan pembinaan spiritual. Guru dituntut memiliki kemampuan pedagogik sesuai standar nasional, namun pada saat yang sama harus mampu memberikan teladan moral dan membina akhlak santri. Keseimbangan ini menjadi pekerjaan yang tidak mudah, terlebih ketika guru memiliki beban administratif dan beban mengajar yang tinggi. Beban kerja berlebih berdampak pada rendahnya kesempatan guru untuk mengikuti pengembangan kompetensi, sehingga kebijakan yang

mendukung efisiensi beban kerja sangat diperlukan (Hidayat et al., 2024).

Meskipun demikian, madrasah menunjukkan potensi besar dalam mengembangkan SDM melalui program internal berbasis komunitas belajar. Kegiatan seperti musyawarah guru, pembinaan rutin, dan diskusi kitab menjadi sarana efektif bagi guru untuk meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat hubungan emosional antar-tenaga pendidik. Program ini berfungsi sebagai substitusi dari pelatihan eksternal yang aksesnya masih terbatas. Fauzi & Hidayat (2020) menyatakan bahwa komunitas belajar internal dapat meningkatkan kompetensi guru secara signifikan karena didasarkan pada kebutuhan riil dan konteks lingkungan kerja. Dengan demikian, pengembangan SDM di madrasah mampu tetap berjalan meskipun terdapat keterbatasan sarana modern.

Dengan demikian, penelitian mengenai pengembangan SDM strategis di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotul Sidqi menjadi penting dilakukan untuk memahami bagaimana proses, strategi, dan faktor pendukung yang terbentuk dalam lingkungan madrasah pesantren.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan internal lembaga serta menjadi referensi bagi madrasah lain yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kualitas SDM secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategis di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi Waled Kabupaten Cirebon ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai proses, strategi, dan dinamika pengembangan sumber daya manusia di lingkungan madrasah yang berada dalam kultur pesantren. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena secara holistik, sehingga sangat relevan untuk mengkaji aspek-aspek manajerial dan kultural yang tidak dapat diukur secara kuantitatif (Moleong & Surjaman, 2014).

Penelitian dilaksanakan secara langsung di lingkungan Madrasah

Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi, tempat seluruh kegiatan pembelajaran dan manajerial berlangsung. Peneliti memilih informan secara purposive, yaitu individu-individu yang dinilai memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dengan pengembangan SDM di madrasah, seperti kepala madrasah, guru, tenaga kependidikan, dan pengelola pesantren. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang kaya karena informan merupakan pihak yang memahami konteks dan aktivitas lembaga secara mendalam (Takona, 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman dan pandangan informan tentang program pengembangan SDM, strategi peningkatan kompetensi, serta tantangan yang dihadapi. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas pembelajaran, budaya organisasi, serta pola hubungan antara guru, santri, dan pengelola pesantren. Sementara itu, dokumen seperti struktur organisasi, program pelatihan, kurikulum, laporan

kegiatan, dan pedoman kerja dianalisis untuk memperkuat data lapangan. Kombinasi beberapa teknik pengumpulan data sangat penting dalam penelitian kualitatif, untuk menghasilkan gambaran yang lebih utuh mengenai fenomena yang dikaji (Sugiyono, 2014).

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi proses reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Model ini memungkinkan analisis dilakukan secara berulang dan simultan sepanjang proses penelitian sehingga temuan yang dihasilkan lebih akurat dan teruji. Analisis data kualitatif tidak bersifat linear, melainkan berlangsung secara terus-menerus selama proses penelitian (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi baik dari segi sumber, teknik, maupun waktu. Pendekatan triangulasi penting dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar menggambarkan kondisi yang sebenarnya dan tidak bias pada satu sumber saja. Kredibilitas merupakan aspek fundamental dalam penelitian

kualitatif, sehingga verifikasi dan pengecekan silang menjadi langkah penting (Sedarmayanti, 2018).

Penelitian ini juga berpegang pada prinsip etika penelitian dengan menjamin kerahasiaan identitas informan, meminta persetujuan sebelum melakukan wawancara, serta memastikan bahwa seluruh informasi digunakan hanya untuk kepentingan akademik. Penerapan etika penelitian ini penting untuk menjaga integritas proses penelitian dan kenyamanan informan selama penelitian berlangsung (Moleong & Surjaman, 2014).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotul Sidqi Waled Kabupaten Cirebon berjalan melalui kombinasi pendekatan tradisional pesantren dan strategi manajemen modern. Kepala madrasah dan pengelola pesantren menempatkan peningkatan kualitas guru sebagai prioritas inti, karena mereka memandang guru sebagai pilar utama keberhasilan pendidikan. Dalam praktiknya, pengembangan SDM dilakukan melalui pembinaan rutin,

penguatan kompetensi pedagogik, dan upaya meningkatkan pemahaman guru terhadap kurikulum nasional maupun kurikulum khas pesantren. Temuan ini sejalan dengan pengembangan SDM strategis yang harus dilakukan secara terencana dan berkelanjutan agar mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Di lingkungan madrasah ini, strategi pengembangan SDM tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi akademik guru, tetapi juga pada penguatan nilai-nilai spiritual, etika, dan budaya kerja pesantren. Guru diharapkan tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga menjadi teladan dalam kedisiplinan, akhlak, dan penghayatan nilai-nilai keislaman. Pendekatan holistik tersebut sangat selaras dengan karakter pesantren yang memadukan aspek kognitif, afektif, dan spiritual dalam pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan yang menegaskan bahwa pengembangan lembaga pendidikan Islam harus mengintegrasikan kompetensi modern dengan nilai-nilai keagamaan (Aris, 2022).

Pengembangan SDM di madrasah ini mengombinasikan

prinsip-prinsip tradisional pesantren dengan pendekatan manajerial modern. Guru-guru di pesantren tidak hanya dibimbing dalam aspek keagamaan dan nilai Islami, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis dan profesional mereka, serupa dengan temuan pada penelitian di pesantren dan madrasah lain bahwa HRM yang strategis mencakup peningkatan pedagogik, moral, dan profesionalisme guru (Hidayat et al., 2024). Dalam pelaksanaannya madrasah ini memfasilitasi pembinaan melalui interaksi dan komunikasi intens antar pendidik serta kepemimpinan yang partisipatif. Suasana saling mendukung ini membentuk budaya kerja yang mendukung perkembangan profesional guru. Hal ini sesuai dengan literatur yang menunjukkan bahwa budaya organisasi serta kepemimpinan transformatif di pesantren sangat mempengaruhi kualitas SDM (Syarifuddin et al., 2024).

Melalui proses pembinaan berkelanjutan seperti mentoring internal, diskusi guru, supervisi, serta refleksi bersama, pendidik tidak hanya memperbaiki kemampuan mengajar,

tetapi juga aspek moral dan etika. Pendekatan holistik semacam ini telah diidentifikasi sebagai elemen penting dalam HR development pada lembaga Islam: tidak cukup dengan pelatihan teknis saja, melainkan perlu membangun karakter dan etika keagamaan bersama (Hakim, 2025).

Meskipun demikian, terdapat kendala nyata dalam pelaksanaan: akses terhadap pelatihan eksternal relatif terbatas, dan penggunaan teknologi belajar maupun manajemen belum optimal. Kondisi ini menghambat upaya peningkatan kapasitas guru secara lebih sistematis — sebuah permasalahan yang juga ditemukan dalam penelitian pada lembaga pesantren lain, di mana keterbatasan sumber daya (waktu, fasilitas, beban tugas) sering menghambat program pengembangan. Beban kerja para guru ternyata juga menjadi tantangan. Karena guru sering memegang banyak peran — sebagai pendidik agama, pengajar formal, pembimbing siswa, dan kadang tenaga administratif — waktu dan energi mereka terbagi, sehingga efektivitas pelatihan atau pembinaan bisa berkurang. Temuan ini sejalan dengan laporan bahwa padatnya tugas guru di

pesantren dapat menghambat evaluasi dan pengembangan SDM (Setiawan & Windarti, 2024).

Hasil observasi menunjukkan bahwa program pelatihan guru di madrasah masih bersifat sederhana dan terbatas pada kegiatan internal seperti musyawarah guru, diskusi rutin, dan kajian kitab. Meskipun demikian, kegiatan tersebut memberikan ruang bagi guru untuk saling bertukar pengalaman, membahas kesulitan pembelajaran, serta merumuskan strategi pengajaran yang sesuai dengan karakter santri. Tingkat kolaborasi antar-guru terlihat cukup kuat, dan hal ini menjadi salah satu kekuatan internal madrasah dalam menjalankan pengembangan SDM secara mandiri. Hal ini sesuai dengan pendapat yang menyatakan bahwa kolaborasi internal dapat menjadi bentuk pengembangan profesional berkelanjutan meskipun tanpa dukungan program formal yang besar (Fauzi & Hidayat, 2020 dalam Setiawan & Windarti, 2024).

Sementara itu, hasil wawancara mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi dalam pengembangan SDM. Salah satu tantangan utama adalah

keterbatasan akses guru terhadap pelatihan eksternal, khususnya pelatihan berbasis teknologi dan pembelajaran digital. Kondisi ini menyebabkan beberapa guru masih belum optimal dalam memanfaatkan teknologi pembelajaran yang semakin diperlukan dalam sistem pendidikan modern. Tantangan lain adalah tingginya beban mengajar yang menyebabkan sebagian guru mengalami keterbatasan waktu untuk mengikuti pengembangan kompetensi secara mandiri. Keterbatasan sumber daya, baik berupa waktu maupun fasilitas, dapat menghambat peningkatan kualitas SDM jika tidak diatasi dengan kebijakan yang tepat (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Meskipun menghadapi keterbatasan, madrasah tetap menunjukkan komitmen kuat dalam memperkuat kualitas tenaga pendidiknya. Upaya yang dilakukan antara lain meningkatkan kedekatan emosional antara pimpinan dan guru, menciptakan budaya kerja yang mendukung, serta melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran. Pendekatan ini mencerminkan praktik manajemen partisipatif yang terbukti mampu meningkatkan motivasi dan

loyalitas guru. Keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan memiliki dampak positif terhadap rasa memiliki, tanggung jawab, dan kualitas kerja (Judge & Robbins, 2017).

Dalam konteks pesantren, pengembangan SDM juga diarahkan pada penguatan karakter, komitmen moral, serta integritas guru dalam menjalankan tugasnya. Guru diposisikan bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing rohani dan teladan akhlak bagi santri. Nilai-nilai religius dan kedisiplinan yang melekat pada kultur pesantren menjadi modal penting dalam pembentukan SDM yang unggul dan berdaya saing. Integrasi nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa pengembangan SDM strategis di madrasah pesantren tidak dapat dipisahkan dari tradisi dan karakteristik khas lembaga (Aris, 2022).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi bersifat adaptif, memadukan nilai-nilai tradisi pesantren dengan kebutuhan modernisasi pendidikan. Meskipun memiliki tantangan, madrasah mampu memanfaatkan kekuatan internal

seperti budaya kolaborasi, spiritualitas, dan kepemimpinan visioner dalam mendorong pengembangan tenaga pendidik. Temuan ini juga menegaskan bahwa pengembangan SDM strategis tidak hanya bergantung pada pelatihan formal, tetapi juga dapat dibangun melalui budaya organisasi, interaksi sehari-hari, dan kepemimpinan berbasis nilai (Hakim, 2025).

D. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi Waled Kabupaten Cirebon dilaksanakan melalui pendekatan yang memadukan tradisi pesantren dengan strategi manajemen modern. Guru menjadi pusat perhatian dalam pengembangan SDM, karena mereka dipandang sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan membentuk karakter santri. Proses pengembangan SDM dilakukan melalui pembinaan rutin, peningkatan kompetensi pedagogik, serta penguatan nilai-nilai spiritual dan etika yang menjadi ciri khas pesantren. Budaya kolaboratif antar-guru serta hubungan emosional yang

baik antara pimpinan dan tenaga pendidik turut menjadi kekuatan internal madrasah dalam mengembangkan SDM secara mandiri.

Meski demikian, penelitian juga menemukan beberapa tantangan yang perlu mendapat perhatian, seperti terbatasnya akses terhadap pelatihan eksternal, kurang optimalnya kemampuan teknologi pembelajaran, serta tingginya beban mengajar yang mempengaruhi kesempatan guru untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Upaya pengembangan SDM di madrasah ini tetap berjalan secara adaptif dan berorientasi pada kebutuhan lembaga, didukung oleh kepemimpinan visioner dan budaya organisasi yang kuat.

Secara keseluruhan, pengembangan SDM strategis di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi merupakan proses yang berkesinambungan dan harus terus diperkuat melalui sinergi antara pelatihan formal, pembinaan berbasis budaya pesantren, serta peningkatan fasilitas pendukung. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan

strategi manajemen SDM pada lembaga pendidikan berbasis pesantren lainnya.

Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi Waled Kabupaten Cirebon merupakan proses yang berjalan secara bertahap dan terintegrasi dengan karakteristik budaya pesantren. Pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada kompetensi teknis mengajar, tetapi juga melibatkan pembinaan moral, spiritualitas, dan etika kerja yang menjadi ciri khas pendidikan pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di madrasah tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai dasar pesantren yang mengedepankan keteladanan, kedisiplinan, dan keikhlasan sebagai pondasi utama keberhasilan pendidikan.

Proses pengembangan SDM di madrasah ini berjalan melalui kombinasi strategi tradisional dan modern. Model pembinaan guru yang dilakukan melalui musyawarah rutin, kajian internal, diskusi kitab, serta pendampingan langsung dari pimpinan pesantren mampu menjaga

kohesi sosial dan memperkuat rasa tanggung jawab antar-tenaga pendidik. Di sisi lain, kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, literasi digital, dan kemampuan adaptasi terhadap kurikulum nasional juga direspon melalui berbagai upaya penguatan profesionalisme guru. Sinergi kedua pendekatan ini menciptakan model pengembangan SDM khas pesantren yang relevan dengan tuntutan pendidikan abad ke-21.

Meskipun demikian, penelitian ini juga menemukan berbagai tantangan struktural dan teknis yang perlu ditangani secara sistematis. Keterbatasan akses terhadap pelatihan eksternal dan fasilitas berbasis teknologi menjadi hambatan signifikan dalam meningkatkan kapasitas guru, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi pembelajaran yang semakin pesat. Beban kerja guru yang tinggi juga menjadi faktor penghambat dalam pengembangan profesional berkelanjutan. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM perlu didukung oleh kebijakan internal madrasah yang lebih strategis, mulai dari

pengurangan beban administratif hingga penyediaan akses pelatihan yang lebih fleksibel.

Dari perspektif kepemimpinan, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh kepala madrasah memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kualitas SDM. Kepemimpinan yang dekat secara emosional, komunikatif, dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan terbukti mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga. Faktor ini membuktikan bahwa aspek kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam keberhasilan pengembangan SDM strategis di madrasah pesantren.

Selain itu, penelitian ini mengungkap bahwa budaya pesantren merupakan modal sosial yang sangat kuat dalam pengembangan SDM. Nilai-nilai seperti keikhlasan, kebersamaan, kedisiplinan, dan kecintaan terhadap ilmu menjadi faktor internal yang mampu memperkuat ketahanan guru dalam menjalankan tugas dan menghadapi berbagai keterbatasan.

Budaya organisasi ini tidak hanya memperkuat identitas lembaga, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membangun SDM yang memiliki karakter, integritas, dan komitmen tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM strategis di Madrasah Lailiyah Pesantren Roudhlotus Sidqi merupakan proses berkelanjutan yang memerlukan kombinasi antara penguatan kompetensi profesional, pembinaan nilai spiritual pesantren, peningkatan dukungan kelembagaan, serta transformasi budaya organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam lainnya, terutama yang berada dalam ekosistem pesantren. Upaya pengembangan SDM di madrasah akan lebih optimal apabila didukung oleh kolaborasi antara pesantren, pemerintah, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aris, A.S. (2022). *Ilmu Pendidikan Islam.* Penerbit Yayasan Wiyata Bestari Samasta.
- Judge, T.A. & Robbins, S.P. (2017). *Essentials of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook.*
- Moleong, L.J. & Surjaman, T. (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif.*
- Sedarmayanti, H.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Reflika Aditama.
- Setiawan, B. (2023). *Tadris Ilmu Pengetahuan Sosial.* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, UIN Satu Tulungagung.
- Sugiyono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif.* Alfabeta.
- Takona, J.P. (2024). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.* Quality & Quantity.

Jurnal :

- Basid, A. (2024). Pengembangan Model Manajemen pada Pondok Pesantren Hang Nadim Malay School Kota Batam. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Hakim, D. (2025). Kepemimpinan Bunyai dalam Mendukung Kompetensi Manajerial Santri di Pondok Pesantren Baitul Qur'an Nganjuk. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 3417–3427.
- Harmathilda, H., Yuli, Y., Hakim, A.R., Damayanti, D. & Supriyadi, C. (2024). Transformasi Pendidikan Pesantren di Era Modern: Antara Tradisi dan Inovasi. *Karimiyah*, 4(1), 33–50.
- Hidayat, A., Setyaningsih, S. & Wulandari, D. (2024). *Strategi Meningkatkan Kinerja Guru.* Media Nusa Creative.
- Setiawan, Y.Y. & Windarti, M.T. (2024). Dasar-Dasar Pengembangan Profesi Keguruan Kristiani: Tinjauan Landasan Filosofis dan Sosiologis. *Jurnal Kadesi*, 6(2), 66–79.

Syarifuddin, M.S.P., Sjahruddin, H. &
Akob, M. (2024). Quality of
Work Life dan Budaya
Organisasi: Manakah yang
Terpenting dalam Menciptakan
Kepuasan Kerja? *Innovative:*
Journal of Social Science
Research, 4(2), 6745–6760.