

Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal Blitar

¹Abdur Rosyid Hasan, ²Binti Maunah
Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung - Indonesia
¹hasanalrasyid99@gmail.com ²binti.maunah@uinsatu.ac.id

ABSTRACT

Human resources are the main element in an organization, including in the world of Islamic boarding schools. Therefore, human resources need to be developed so that the quality of human resources continues to improve for the sustainability of the institution. This article was written with the aim of knowing the process of implementing human resource development in Islamic boarding schools and the importance of human resource development for Islamic boarding schools. The approach in this study was qualitative with a case study design, namely at the Al Kamal Blitar Integrated Islamic Boarding School, data collection was carried out by interview, observation and documentation techniques. Based on data analysis, several results were found, including: 1) Development of human resources at the Foreign Language Development Institute was carried out by coaching and training language tutors who were given directly by the chairperson or invited competent speakers, to oversee the course of language classes, a WhatsApp group was provided which served as teaching journal. 2) This development is important to do to improve the quality of tutors who will teach languages to students and to preserve foreign languages as an institutional identity program that can show a positive image of Islamic boarding schools through the output they produce.

Keywords: Pesantren Image, Development, Human Resources

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi, tidak terkecuali dalam dunia pesantren. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikembangkan agar kualitas sumber daya manusia senantiasa meningkat demi keberlangsungan lembaga. Artikel ini ditulis dengan tujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pesantren dan pentingnya pengembangan sumber daya manusia bagi pesantren. Pendekatan dalam penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan studi kasus yaitu di Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal Blitar, pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan analisis data ditemukan beberapa hasil diantaranya: 1) Pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Pengembangan Bahasa Asing dilakukan dengan pembinaan dan pelatihan terhadap tutor bahasa yang diberikan langsung oleh ketua atau mengundang pemateri yang kompeten, untuk mengawasi jalannya kelas bahasa, disediakan grup *whatsapp* yang berfungsi sebagai jurnal mengajar. 2) Pengembangan ini penting dilakukan untuk meningkatkan kualitas tutor yang akan mengajarkan bahasa kepada para santri dan untuk melestarikan bahasa asing sebagai program identitas lembaga yang dapat menunjukkan citra positif pesantren melalui output yang dihasilkan.

Kata kunci: Citra Pesantren, Pengembangan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pesantren dalam Peraturan Menteri Agama nomor 31 tahun 2020 disampaikan bahwa pesantren adalah lembaga yang berbasis masyarakat dan didirikan oleh perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, dan/atau masyarakat yang menanamkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah Swt, menyemaikan akhlak mulia serta memegang teguh ajaran Islam *rahmatan lil'alam* yang tercermin dari sikap rendah hati, toleran, keseimbangan, moderat, dan nilai luhur bangsa Indonesia lainnya melalui pendidikan, dakwah Islam, keteladanan dan pemberdayaan masyarakat dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Masyarakat Indonesia yang mayoritas muslim tentu akan memandang pesantren sebagai lembaga pendidikan yang tepat bagi anak-anaknya, demi terwujudnya generasi islami. Pesantren menjadi sasaran orang tua untuk menitipkan anaknya, karena dianggap sebagai pelengkap untuk mempelajari ilmu-ilmu keagamaan disamping mempelajari ilmu-ilmu umum di sekolah.

Kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan pesantren yang meningkat menjadikan setiap pesantren berlomba-lomba dalam menunjukkan citra positif di masyarakat. Keadaan ini tentu merupakan suatu hal yang baik, karena setiap pesantren akan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan masing-masing. Menurut Anggoro salah satu aspek yang dibangun untuk menunjukkan citra lembaga adalah produk atau *service* dari lembaga tersebut, termasuk kualitas *output* dan *customer care* (Anggoro, 2000). Maka *output* yang berkualitas dan pelayanan pelanggan yang baik erat kaitannya dengan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh pesantren. Hal ini berarti bahwa pesantren harus memiliki SDM yang unggul dengan mengembangkan SDM yang ada melalui pendidikan, pembinaan maupun pelatihan.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, tak terkecuali dalam bidang pendidikan. Ketika lembaga pendidikan Islam memiliki nilai prestasi siswa yang rendah, guru menjadi sasaran utama karena dianggap tidak efektif, tidak imajinatif, dan membosankan (Hartati & Murtafiah, 2022). Hal ini selaras dengan Rutinai Haholongan dkk yang menyatakan bahwa kinerja guru yang buruk diduga menjadi faktor buruknya kinerja lembaga pendidikan. Namun, persoalan yang sering muncul adalah guru jarang memotivasi dan mengembangkan diri dan justru terjebak dalam perilaku pasif yang menghalangi mereka untuk menjadi kreatif, monoton, dan unik (Haholongan et al., 2019). Maka untuk menjawab persoalan-persoalan tersebut,



pesantren perlu meningkatkan kualitas SDM-nya agar dapat terus maju dan mampu menjawab tantangan saat ini dan yang akan datang.

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas (Effendi & Sulistyorini, 2021). Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, sumber daya yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini sangat penting dilakukan, karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang tentunya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Pada umumnya suatu pesantren memiliki fokus pendidikan masing-masing yang diunggulkan, seperti fokus pada kitab kuning, bahasa asing dll. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan menelusuri bagaimana pesantren melakukan pengembangan terhadap SDM yang dimiliki. Tujuannya adalah untuk mengetahui implementasi pengembangan SDM yang telah dilakukan oleh suatu pesantren serta pentingnya pengembangan SDM dalam pesantren. Peneliti akan berkunjung langsung ke salah satu pesantren yaitu Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal Blitar untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pesantren ini mempunyai program unggulan yaitu pengembangan bahasa asing (arab dan inggris), penelitian ini akan di fokuskan pada pengembangan SDM tutor bahasa tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara tidak terstruktur melalui tanya jawab antara peneliti dengan informan yaitu ketua Lembaga Pengembangan Bahasa Asing (LPBA) di Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal. Observasi dilakukan dengan berpartisipasi terhadap program tersebut. Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan melihat beberapa dokumen pelaksanaan program pengembangan SDM yang sudah dilakukan. Adapun teknik analisis data kualitatif menggunakan model interaktif yang dijelaskan Miles,

Huberman, dan Saldana meliputi kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusions drawing*) (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Pengembangan juga dapat diartikan dengan upaya meningkatkan segala sesuatu yang dimiliki untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoadmodjo adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoadmodjo, 2003). Harris dan De Simone juga mengatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Suprihanto, 2001). Berdasarkan pengertian di atas, maka pengembangan SDM dalam pesantren dapat dimaknai sebagai upaya pesantren dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas para pengajar atau ustadz melalui pendidikan, pelatihan dan sebagainya dengan harapan mereka dapat lebih baik dan optimal.

Pengembangan SDM dapat dilakukan secara formal yaitu yang diadakan oleh organisasi atau lembaga pendidikan atau pelatihan dan juga secara informal yaitu pengembangan diri secara mandiri. Hal ini selaras dengan pernyataan Kadarisman dalam (Ulfatin & Triwiyanto, 2016) bahwa pengembangan SDM secara formal yaitu pegawai ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan ini dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini ataupun masa depan, yang sifatnya non karier atau peningkatan karier seorang pegawai. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal, dalam bentuk pembelajaran, menunjukkan bahwa pegawai tersebut berkeinginan keras untuk

maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya. Hal ini bermanfaat bagi organisasi karena prestasi kerja pegawai semakin besar, di samping efisiensi dan produktivitasnya juga semakin membaik.

Nasir Usman menyatakan bahwa pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam dapat diupayakan dengan berbagai cara, antara lain dengan pendidikan, pelatihan dan juga secara mandiri (Usman, 2012). Sedangkan menurut Manullang, berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja meliputi: pelatihan dan pendidikan, rotasi jabatan, delegasi tugas, promosi, konsep pengembangan SDM, pemindahan, konseling dan konferensi (Manullang, 1994). Melihat pernyataan tersebut maka beberapa program yang dapat dilakukan pesantren untuk pengembangan SDM diantaranya pelatihan, delegasi tugas, konseling, konferensi dan juga pengembangan secara mandiri.

Pentingnya pengembangan SDM pesantren didasarkan pada fakta bahwa seorang guru atau dalam hal ini tutor membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya dapat mengajar dengan lebih baik. SDM yang dimiliki pesantren sebaiknya terus dikembangkan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas mereka. Berdasarkan pemaparan teori pengembangan di atas, maka peneliti akan membatasi pembahasan dalam penelitian ini yaitu mengenai pengembangan SDM tutor bahasa secara formal yang dilakukan oleh lembaga pesantren.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM penting untuk dilakukan oleh lembaga pesantren, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas SDM. Edi Sutrisno mengemukakan beberapa sasaran tujuan pengembangan SDM pendidik antara lain yaitu dapat meningkatkan kinerja pada jabatan/posisi yang sedang ditempati dan meningkatkan produktivitas kinerja dan juga meningkatkan keuntungan bagi lembaga, meningkatkan mutu kerja pendidik, meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM, meningkatkan moral dalam bekerja, menjaga kesehatan dan keselamatan, dan dapat menunjang pertumbuhan pribadi bagi pendidik (Akilah, 2018).

Secara lebih rinci beberapa tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut (Armstrong, 1997):

1. Meningkatkan produktifitas kerja

Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pendidik. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* pegawai yang bersangkutan.

2. Mencapai efisiensi

Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, dengan kata lain pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.

3. Meningkatkan pelayanan

Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.

4. Memelihara moral pegawai

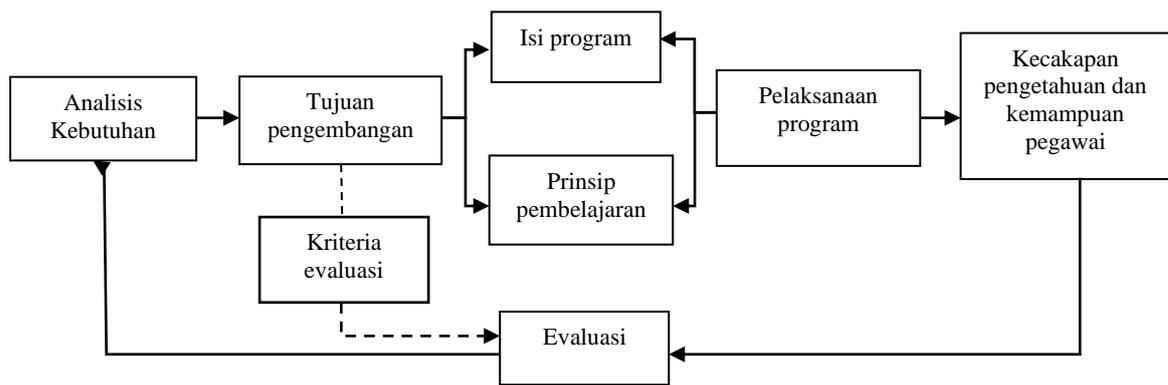
Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan pegawai, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.

5. Meningkatkan peluang karir

Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai, maka kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka dengan karena keahlian dan kemampuannya akan menjadi lebih baik.

Tahap-tahap Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM menurut (Werther & Davis, 1996) melalui beberapa tahap yaitu: 1) analisis kebutuhan 2) menetapkan tujuan 3) isi program 4) prinsip pembelajaran 5) pelaksanaan program 6) evaluasi program. Proses tersebut kemudian dikembangkan oleh (Priyatna, 2016) dan digambarkan menjadi bagan sebagai berikut:



Gambar 1. Tahap Program Pengembangan SDM

Secara ringkasnya proses pengembangan SDM melalui empat tahap yaitu pertama: dengan melakukan diagnosa kebutuhan, kedua: melakukan desain masalah, desain program, desain partisipasi, desain kalender pendidikan, desain kebutuhan individu, desain kebutuhan kelompok, desain prosedur dan waktu, ketiga: proses pelaksanaan, dan keempat: melaksanakan evaluasi (Mubarok, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dirumuskan empat fase proses pengembangan SDM pesantren, diantaranya:

1. Fase diagnostik

Pada fase pertama ini yang dilakukan adalah upaya mencari tahu akan kebutuhan dalam pengembangan SDM yang berkaitan dengan kebutuhan individu, kelompok, dan kebutuhan pesantren. Karena nantinya rencana yang disusun harus mampu menjawab segala persoalan dan tantangan lembaga pesantren.

2. Fase desain

Adapun fase kedua ini merupakan upaya yang dilakukan dalam merancang desain pengembangan SDM. Setelah mengetahui diagnosa pada fase pertama kemudian mendesain perencanaan berdasarkan 1) masalah lembaga pesantren, 2) kebutuhan program, 3) partisipasi stakeholder, 4) merencanakan SDM cadangan, 5) kalender pesantren, 6) kebutuhan individu, 7) kebutuhan kelompok, 8) sumber daya manusianya, 9) waktu, 10) prosedur, 11) evaluasi.

3. Fase Implementasi

Fase ketiga yaitu pelaksanaan atau implementasi desain yang sudah direncanakan dalam tindakan nyata. Pelaksanaannya harus sesuai dengan urutan fase-fase di

atas. Dalam fase ini diperlukan dukungan dari berbagai pihak dengan melakukan koordinasi guna mewujudkan SDM yang profesional.

4. Fase Evaluasi

Fase evaluasi harus melihat kinerja dan metode yang digunakan serta mengevaluasi setiap fase dalam proses pengembangan SDM. Evaluasi sebagai tahap terakhir penting untuk dilakukan, dalam hal ini (Simamora, 1997) mengatakan bahwa evaluasi suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf yang terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya.

Citra Pesantren

Citra pesantren adalah suatu faktor yang penting bagi sebuah lembaga pesantren, yang mana pada dasarnya dari faktor inilah pelanggan (masyarakat) akan memandang baik atau buruknya lembaga tersebut. Masyarakat dapat melihat dan menilai berdasarkan apa yang mereka ketahui dan bagaimana kesan mereka terhadap lembaga pesantren tersebut kemudian terus berproses sehingga menimbulkan sesuatu yang bernama citra.

Beberapa ahli berpendapat mengenai citra sebagaimana Frank Jeffkins dalam bukunya *Public Relations Technique* sebagaimana dikutip oleh Firsan Nova, menyimpulkan bahwa secara umum citra diartikan sebagai kesan seseorang tentang suatu yang muncul sebagai hasil dari pengetahuan dan pengalamannya. Menurut David A. Arker dan John G. Mayer, citra adalah seperangkat anggapan, impresi atau gambaran sekelompok orang mengenai suatu objek bersangkutan. Kemudian menurut Kotler, citra adalah persepsi masyarakat terhadap perusahaan atau produknya (Nova, 2011).

Citra suatu lembaga pesantren bisa dilihat mulai dari identitas lembaga yang tercermin melalui pengasuhnya, nama lembaga, dan tampilan lainnya seperti pemanfaatan media publikasi baik visual, audio maupun audio visual. Identitas dan citra pesantren juga dalam bentuk non fisik seperti nilai-nilai dan filosofis yang dibangun, pelayanan dan komunikasi internal maupun eksternal. Identitas lembaga akan memancarkan citra (*image*) kepada publik, antara lain dimata pelanggan, komunitas, media, penyumbang dana, staff, dan juga pemerintah sehingga jadilah citra lembaga.

Anggoro menyebutkan bahwa citra lembaga pendidikan dibangun dari 4 area, yaitu: a) produk/*service* (termasuk kualitas output, dan *customer care*), b) *Social*

responsibility, institution citizenship, etnical behaviour, dan community affair, c) Environments (ruang kantor, ruang informasi, laborat, dan sebagainya), d) *Communication* (iklan, *publishing, personal communication*, brosur, dan program-program identitas lembaga) (Anggoro, 2000).

Dengan demikian, berdasarkan hal diatas, peran stakeholder dalam pesantren sangatlah penting. Semuanya mempunyai peran dalam membangun citra (*image*) lembaga. Tidak ada satu lebih penting dari yang lainnya. Hal ini didasarkan bahwa citra suatu lembaga merupakan tanggung jawab bersama untuk membangunnya. Peran yang diambil oleh masing-masing elemen dalam stakeholder harus mendasarkan pada peningkatan kualitas *output*, tanggung jawab sosial, lingkungan yang religius, serta komunikasi konstruktif antar anggota internal maupun eksternal. Citra juga merupakan daya magnet bagi sebuah produk. Citra positif terhadap sesuatu akan muncul jika publik percaya dan selanjutnya yakin bahwa suatu produk bisa memenuhi tuntutan emosional mereka, karena dalam ilmu sosial merupakan *social capital* yang paling dominan dalam mempengaruhi perilaku masyarakat.

Indikator Citra Pesantren

Menurut Sutojo citra perusahaan menggambarkan sekumpulan kesan (*impressions*), kepercayaan (*beliefs*), dan sikap (*attitudes*), yang ada di dalam benak konsumen terhadap perusahaan. Hal ini sama dengan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam, beberapa indikator citra pesantren dapat diketahui melalui kesan, kepercayaan dan sikap masyarakat terhadap pesantren. Pembentukan citra yang ada di dalam benak konsumen terhadap perusahaan atau dapat diadopsi dalam pesantren dapat diukur dengan menggunakan indikator penilaian citra (Sutojo, 2004) sebagai berikut:

1. Kesan

Kesan yang didapat oleh konsumen terhadap perusahaan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan sebagai alat pengukur citra. Kesan terhadap program, pelayanan dan sebagainya dapat melihat bagaimana citra perusahaan di mata masyarakat.

2. Kepercayaan

Kepercayaan timbul karena adanya suatu rasa percaya kepada pihak lain yang memang memiliki kualitas yang dapat mengikat dirinya, seperti tindakannya yang konsisten, kompeten, jujur, adil, bertanggung jawab dan rendah hati. Kepercayaan

pelanggan terhadap perusahaan diimplementasikan dari kredibilitas perusahaan dan kepedulian perusahaan pada pelanggan yang ditunjukkan melalui *performance* perusahaan pada pengalaman melakukan hubungan dengan pelanggan.

3. Sikap

Indikator lain dari pengukuran citra perusahaan adalah sikap, dimana sikap masyarakat dapat menunjukkan bagaimana sebenarnya masyarakat menilai suatu perusahaan. Jika masyarakat bersikap baik, maka citra perusahaan itu baik. Sebaliknya, jika sikap yang ditunjukkan negatif, berarti citra perusahaan tersebut juga kurang di mata masyarakat.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tutor Bahasa Asing di Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal Blitar

Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal merupakan salah satu pesantren dengan sistem pendidikan terpadu. Sistem pendidikan terpadu yang dimaksud yaitu perpaduan antara sistem salafi (tradisional) dan sistem khalafi (modern). Untuk mengikuti perkembangan zaman, Pondok Pesantren Al Kamal dirancang secara terpadu, dengan mensinergikan antara pendidikan umum dan pendidikan agama. Pendidikan madrasah diniyah di Pondok Pesantren Al Kamal diselenggarakan dengan menggunakan sistem klasikal. Sementara kurikulum pendidikannya disusun oleh internal pesantren sendiri dengan membaca kebutuhan ideal santri akan pengetahuan dan pendalaman agama.

Pondok Pesantren Al Kamal mempunyai program unggulan yaitu bahasa asing (arab dan inggris) yang kemudian menjadi identitas pesantren. Program unggulan ini berada dibawah naungan Lembaga Pengembangan Bahasa Asing (LPBA). Salah satu program LPBA adalah mengadakan kelas intensif bahasa khusus santri baru selama satu tahun, dengan tujuan utama yaitu santri bisa berkomunikasi sehari-hari menggunakan bahasa asing setelah selesai kelas intensif ini. Maka untuk mendukung keberlangsungan program ini, LPBA mempunyai tutor-tutor bahasa yang berkompeten sesuai bidangnya yang siap untuk mengajar di kelas intensif bahasa arab dan inggris.

Untuk meningkatkan kualitas tutor dalam mengajar, LPBA mengadakan pembinaan dan pelatihan tutor setiap bulannya. Pembinaan dan pelatihan ini dilakukan oleh ketua LPBA sendiri atau dengan mengundang pemateri yang dianggap mumpuni dalam bidangnya. Pembinaan dan pelatihan tutor dilakukan untuk meningkatkan kompetensi para tutor bahasa yang diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan

pengalaman mereka, dalam teori telah disebutkan bahwa tutor atau pendidik sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pelatihan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja (Mulyasa, 2004).

Selanjutnya dalam proses pengendalian program intensif bahasa ini, berdasarkan data yang diperoleh yaitu dengan mengawasi para tutor bahasa terhadap jalannya kelas intensif melalui laporan tutor setiap selesai mengajar via grup *WhatsApp* yang dibentuk oleh LPBA. Laporan ini juga sebagai monitoring terhadap materi yang telah disampaikan kepada santri dan juga sebagai bahan evaluasi untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap tutor yang terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan pengaruh pada dirinya maupun santri.

Adapun tujuan kelas intensif bahasa ini adalah agar santri baru dapat berbahasa dengan baik dan benar dalam komunikasi sehari-hari maupun secara keilmuan setelah mendapatkan pembelajaran selama satu tahun dari para tutor. Hal ini tentu akan menjadikan nilai lebih bagi santri dan pesantren. Santri mendapatkan bekal yang cukup untuk melestarikan budaya berbahasa asing di pesantren, mengingat bahasa asing sebagai identitas pesantren dan bahkan juga sebagai bekal untuk kehidupan kedepannya, melihat penguasaan bahasa asing di zaman sekarang juga penting.

Sedangkan pesantren mendapatkan *image* atau citra yang positif di mata masyarakat karena mampu menghasilkan output yang baik di bidang bahasa asing. Sesuai dengan teori yang disebutkan bahwa citra lembaga dapat dibangun salah satunya melalui kualitas output yang dihasilkan dan program identitas lembaga. Citra positif mengandung arti kredibilitas suatu lembaga pendidikan di mata publik, karena kemampuan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, maupun kepentingan publik dan kepercayaan untuk tetap komitmen menjaga kepentingan bersama untuk mewujudkan investasi sosial yaitu program-program yang ditunjukkan untuk mendukung kesejahteraan sosial.

Mengacu pada indikator-indikator citra lembaga, yang paling menonjol adalah indikator sikap masyarakat terhadap pesantren. Teori menyebutkan bahwa Jika masyarakat bersikap baik, maka citra perusahaan itu baik. Sebaliknya, jika sikap yang ditunjukkan negatif, berarti citra perusahaan tersebut juga kurang di mata masyarakat.

Berdasarkan observasi menunjukkan bahwa masyarakat utamanya di sekitar pesantren menunjukkan sikap yang baik, hal ini dapat dilihat melalui kegiatan-kegiatan pesantren bersama masyarakat seperti majelis talim, undangan acara peringatan hari besar Islam dan juga melibatkan beberapa masyarakat sekitar yang berkompeten dalam pembelajaran pesantren.

KESIMPULAN

Pada dasarnya pengembangan SDM ditujukan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM agar senantiasa lebih baik, yang pada saatnya akan meningkatkan produktivitas juga. Upaya pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai macam cara salah satunya yaitu dengan pembinaan dan pelatihan, seperti yang telah diterapkan oleh Lembaga Pengembangan Bahasa Asing (LPBA) di Pondok Pesantren Al Kamal terhadap para tutor yang mengajar. Pembinaan dan pelatihan disampaikan oleh kepala LPBA atau mengundang pemateri yang berkompeten setiap bulan. Program ini penting untuk dilakukan dengan harapan tutor bahasa dapat meningkatkan kompetensi dan keahliannya dalam mengajar, mengingat kelas bahasa ini sangat penting bagi santri dan pesantren. Adapun untuk mengawasi jalannya program ini, maka disediakan jurnal kehadiran tutor untuk diisi sekaligus sebagai bahan evaluasi pembinaan selanjutnya. Pengembangan tutor ini penting dilakukan, harapannya dapat berdampak positif terhadap pembelajaran bahasa yang efektif dan mudah dipahami oleh santri. Pada akhirnya bahasa asing akan tetap menjadi program identitas Pondok Pesantren Terpadu Al Kamal Blitar dan dapat menunjukkan citra positif bagi pesantren dimata masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1). <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.311>
- Anggoro, L. (2000). *Teori dan Profesi Kehumasan Serta Aplikasi di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Armstrong, M. (1997). *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. Gramedia.
- Effendi, M., & Sulistyorini. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.



- Haholongan, R., Maronrong, R., Effendi, S., & Krisnando, K. (2019). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Integrated Bisnis Simulator (IBS) pada Guru SMK di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Pangabdhi*, 5(1).
- Hartati, S., & Murtafiah, N. H. (2022). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *An Naba: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 5, 86–102.
- Manullang, M. (1994). *Manajemen Personalia*. Fa. Marulli.
- Miles, Huberman, & Saldana. (2014). *Qualitative Data Analysis* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasinya*. PT Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nova, F. (2011). *Crisis Public Relation*. PT Raja Grafindo Persada.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 05, 1231–1250. <https://doi.org/10.30868/Ei.V5i09.87>
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber daya Manusia*. STIE-YKPN.
- Suprihanto, J. (2001). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFPE.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, N. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, Dan Model*. Citapustaka Media Perintis.
- Werther, W., & Davis, K. (1996). *Human Resource and Personal Management* (Internatio). McGraw-Hill, Inc.

