
OPTIMALISASI POTENSI DIRI BERBASIS PRINSIP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KESIAPAN KARIR SANTRI SLTA PESANTREN RUHAMA

Fathan Arif^{1*}, Laila Listiani Putri²

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten,
Indonesia

*Email: dosen02154@unpam.ac.id; dosen02605@unpam.ac.id

Abstrak

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi diri santri tingkat SLTA di Pesantren Ruhama melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan kesiapan karir mereka. Permasalahan utama yang dihadapi mitra meliputi rendahnya self-awareness santri, keterbatasan keterampilan manajemen diri, serta minimnya persiapan menghadapi dunia kerja pasca kelulusan. Program PkM dirancang menggunakan pendekatan komprehensif yang mengintegrasikan self-assessment, pengembangan soft skills, pelatihan manajemen diri, dan perencanaan karir berbasis nilai-nilai pesantren. Metode pelaksanaan meliputi tahap persiapan, implementasi program inti, evaluasi, dan keberlanjutan, dengan melibatkan 60 santri kelas XI dan XII serta ustaz/ustazah sebagai fasilitator internal. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan pada tingkat self-awareness santri, penguasaan soft skills, serta kesiapan karir yang diukur melalui instrumen pre-test dan post-test. Selain itu, program ini menghasilkan luaran berupa modul pengembangan diri, rencana pengembangan karir individual, dan terbentuknya sistem mentoring berkelanjutan. Program PkM ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan SDM di lingkungan pesantren yang adaptif terhadap tantangan dunia kerja modern.

Kata kunci: Pengabdian kepada Masyarakat, Manajemen SDM, Potensi Diri, Kesiapan Karir, Pesantren

Abstract

This Community Service (PkM) program aims to optimize the potential of high school students at the Ruhama Islamic Boarding School through the application of human resource management (HR) principles to improve their career readiness. The main challenges faced by partners include low self-awareness, limited self-management skills, and minimal preparation for the workforce after graduation. The PkM program is designed using a comprehensive approach that integrates self-assessment, soft skills development, self-management training, and career planning based on the Islamic boarding school's values. The implementation method includes preparation, core program implementation, evaluation, and sustainability, involving 60 students in grades 11 and 12, along with religious teachers (ustaz/ustazah) as internal facilitators. The results of the activity showed significant improvements in students' self-awareness, soft skills mastery, and career readiness, as measured by pre- and post-test instruments. Furthermore, the program produced outputs in the form of self-development modules, individual career development plans, and the establishment of a sustainable mentoring system. This Community Service (PKM) program is

expected to become a model for human resource development in Islamic boarding schools (pesantren) that is adaptive to the challenges of the modern workplace.

Keywords: Community Service, Human Resource Management, Personal Potential, Career Readiness, Islamic Boarding Schools

PENDAHULUAN

Perubahan dinamika dunia kerja pada era globalisasi dan digitalisasi telah membawa implikasi yang signifikan terhadap tuntutan kompetensi lulusan pendidikan menengah. Dunia kerja saat ini tidak lagi hanya menekankan penguasaan pengetahuan akademik semata, melainkan juga menuntut keterampilan non-teknis (soft skills), kemampuan adaptasi, kreativitas, komunikasi, serta pemahaman mendalam terhadap potensi diri. Revolusi industri yang berkembang menuju era masyarakat berbasis pengetahuan dan teknologi digital menuntut individu yang mampu belajar sepanjang hayat, berpikir kritis, dan mengambil keputusan secara mandiri. Dalam konteks ini, kesiapan karir menjadi aspek krusial yang harus dimiliki oleh lulusan pendidikan menengah agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal di dunia kerja maupun dalam melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kesiapan karir tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis atau akademik, tetapi juga mencakup kesiapan psikologis, kejelasan tujuan hidup, serta kemampuan mengelola diri dan lingkungan. Individu yang memiliki kesiapan karir yang baik cenderung mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri, menetapkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang, serta menyusun strategi untuk mencapainya. Sebaliknya, lulusan yang tidak memiliki kesiapan karir seringkali mengalami kebingungan dalam menentukan pilihan, rendahnya kepercayaan diri, dan kesulitan beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang dinamis. Fenomena ini banyak ditemukan pada lulusan pendidikan menengah, termasuk di lingkungan pendidikan berbasis keagamaan seperti pesantren.

Lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren, memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, nilai moral, dan integritas generasi muda. Pesantren selama ini dikenal sebagai institusi pendidikan yang menekankan pembentukan akhlak mulia, kedisiplinan, kemandirian, serta penguatan nilai-nilai spiritual. Nilai-nilai tersebut sejatinya merupakan modal sosial yang sangat penting dalam dunia kerja modern, di mana integritas, etos kerja, dan tanggung jawab menjadi faktor penentu keberhasilan seseorang. Namun demikian, dalam praktik penyelenggaraan pendidikan, banyak pesantren masih lebih menitikberatkan pada penguatan aspek religius dan akademik, sementara pengembangan potensi diri, soft skills, dan persiapan karir santri belum dirancang secara terstruktur dan sistematis.

Kondisi tersebut bukanlah suatu kelemahan yang disengaja, melainkan lebih disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, minimnya akses terhadap pendekatan manajemen modern, serta anggapan bahwa urusan karir akan berkembang secara alami setelah santri lulus. Padahal, realitas dunia kerja menunjukkan bahwa persaingan semakin ketat dan tidak semua lulusan mampu beradaptasi dengan cepat tanpa adanya pembekalan yang memadai sejak dulu. Tanpa intervensi yang terencana, potensi besar yang dimiliki santri pesantren berisiko tidak teroptimalkan secara maksimal.

Pesantren Ruhama sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang menyelenggarakan pendidikan setingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) menghadapi tantangan yang serupa. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan pimpinan pesantren, ustaz/ustazah, serta perwakilan santri, teridentifikasi bahwa sebagian besar santri belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai bakat, minat, serta arah karir masa depan mereka. Banyak santri yang masih mengalami kebingungan ketika ditanya mengenai rencana setelah lulus, apakah akan melanjutkan pendidikan, bekerja, atau berwirausaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa proses eksplorasi karir dan pengenalan potensi diri belum berjalan secara optimal.

Kurangnya pemahaman terhadap potensi diri berdampak langsung pada rendahnya kepercayaan diri santri dalam mengambil keputusan penting terkait masa depan mereka. Santri cenderung mengikuti pilihan teman sebaya atau dorongan lingkungan tanpa mempertimbangkan kesesuaian dengan kemampuan dan minat pribadi. Akibatnya, tidak sedikit lulusan yang merasa salah jurusan, tidak betah di tempat kerja, atau bekerja di sektor yang tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kualitas hidup individu serta kontribusi mereka terhadap masyarakat.

Selain itu, keterbatasan kemampuan dalam merencanakan karir juga menjadi permasalahan yang menonjol. Banyak santri belum memiliki keterampilan dasar seperti penetapan tujuan (goal setting), manajemen waktu, komunikasi efektif, dan perencanaan langkah karir secara realistik. Padahal, keterampilan-keterampilan tersebut merupakan fondasi penting dalam membangun kesiapan karir. Tanpa kemampuan tersebut, santri akan kesulitan menghadapi transisi dari lingkungan pesantren yang relatif terstruktur menuju dunia kerja yang menuntut kemandirian dan inisiatif tinggi.

Dalam konteks inilah, manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu disiplin ilmu menawarkan berbagai pendekatan dan prinsip yang relevan untuk pengembangan potensi individu, termasuk dalam dunia pendidikan. Manajemen SDM tidak hanya berbicara mengenai pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, tetapi juga mencakup upaya sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi manusia agar mampu mencapai kinerja optimal. Prinsip-prinsip seperti perencanaan pengembangan individu, penilaian potensi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja dapat diadaptasi untuk mendukung pengembangan santri sebagai sumber daya manusia masa depan.

Penerapan prinsip manajemen SDM dalam pengembangan santri diyakini mampu memberikan kerangka kerja yang lebih terstruktur dan terukur dalam proses pembinaan potensi diri. Melalui pendekatan ini, santri tidak hanya dibimbing secara normatif, tetapi juga diajak untuk mengenali diri secara objektif, memahami kecenderungan kepribadian, serta mengembangkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Pendekatan manajemen SDM memungkinkan proses pengembangan diri dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis data, sehingga hasil yang dicapai dapat diukur dan dievaluasi secara jelas.

Lebih jauh, integrasi prinsip manajemen SDM dengan nilai-nilai pesantren menjadi keunggulan tersendiri dalam program pengembangan santri. Nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, disiplin, dan kerja keras dapat menjadi landasan

etis dalam setiap proses pengembangan diri. Dengan demikian, pengembangan potensi diri tidak hanya berorientasi pada pencapaian karir semata, tetapi juga pada pembentukan pribadi yang berakhlak mulia dan bermanfaat bagi masyarakat. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan pendidikan pesantren yang menekankan keseimbangan antara aspek spiritual, intelektual, dan sosial.

Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang sebagai bentuk intervensi strategis untuk menjawab permasalahan kesiapan karir santri di Pesantren Ruhama. Program ini bertujuan untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen SDM dengan konteks dan nilai-nilai pesantren dalam rangka meningkatkan pemahaman potensi diri, keterampilan manajemen diri, serta kesiapan karir santri. Melalui serangkaian kegiatan pelatihan, pendampingan, dan evaluasi, santri diharapkan mampu mengenali potensi yang dimiliki, merancang rencana karir yang realistik, serta mempersiapkan diri secara mental dan keterampilan untuk menghadapi dunia kerja atau pendidikan lanjutan.

Pelaksanaan program PkM ini tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga dirancang untuk memberikan dampak berkelanjutan bagi pesantren. Dengan melibatkan ustaz/ustazah sebagai fasilitator internal dan menyusun modul pengembangan diri yang dapat digunakan secara mandiri, program ini diharapkan dapat menjadi bagian dari sistem pembinaan santri di Pesantren Ruhama. Selain itu, pengalaman pelaksanaan PkM ini juga diharapkan dapat menjadi model pengembangan SDM di lingkungan pesantren lain yang menghadapi tantangan serupa.

Dengan demikian, pengembangan potensi diri berbasis prinsip manajemen SDM bukan hanya relevan, tetapi juga menjadi kebutuhan mendesak bagi pesantren dalam menyiapkan lulusan yang berdaya saing, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini menjadi langkah konkret untuk menjembatani kesenjangan antara pendidikan pesantren dan tuntutan dunia kerja modern, tanpa mengesampingkan nilai-nilai luhur yang menjadi identitas pesantren itu sendiri.

Analisis Situasi dan Permasalahan Mitra

Pesantren Ruhama berlokasi di Kabupaten Tangerang, Banten, dan menyelenggarakan pendidikan formal setingkat SLTA dengan jumlah santri sekitar 120 orang. Santri berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang beragam, dengan mayoritas berasal dari keluarga menengah ke bawah. Kondisi ini memengaruhi pola pikir santri terhadap masa depan dan pilihan karir yang cenderung terbatas.

Hasil survei awal menunjukkan bahwa sekitar 75% santri belum mampu mengidentifikasi bakat dan minat utama yang dimiliki. Selain itu, lebih dari 65% santri mengalami kesulitan dalam mengelola waktu, menetapkan tujuan jangka panjang, serta mengembangkan keterampilan komunikasi dan presentasi. Data alumni juga menunjukkan bahwa sebagian lulusan mengalami kesulitan beradaptasi dengan dunia kerja dan belum memiliki kesiapan profesional yang memadai.

Berdasarkan kondisi tersebut, permasalahan utama mitra dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) rendahnya tingkat self-awareness santri, (2) minimnya keterampilan manajemen diri dan soft skills, (3) kurangnya persiapan menghadapi dunia kerja, serta (4) belum tersedianya program pengembangan potensi diri dan karir yang terstruktur di lingkungan pesantren.

METODE PELAKSANAAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan mitra (community-based participatory approach). Pendekatan ini dipilih karena menempatkan mitra, dalam hal ini Pesantren Ruhama, sebagai subjek aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Dengan demikian, program tidak bersifat top-down, melainkan disusun berdasarkan kebutuhan riil santri dan kondisi aktual pesantren, sehingga hasil yang dicapai lebih relevan, aplikatif, dan berkelanjutan.

Kerangka utama program mengacu pada prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam aspek perencanaan pengembangan individu, pengelolaan potensi, peningkatan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Prinsip-prinsip tersebut diadaptasi ke dalam konteks pendidikan pesantren dengan tetap memperhatikan nilai-nilai keislaman, budaya pesantren, dan karakteristik santri. Integrasi ini menjadi landasan penting agar program pengembangan potensi diri dan kesiapan karir tidak bertentangan dengan visi dan misi pesantren, melainkan justru memperkuat peran pesantren dalam membentuk santri yang berakhlaq mulia, mandiri, dan siap menghadapi masa depan.

Metode pelaksanaan program meliputi beberapa bentuk kegiatan utama, yaitu pelatihan (training), workshop interaktif, pendampingan (mentoring dan coaching), serta evaluasi berkelanjutan. Pelatihan dan workshop digunakan untuk menyampaikan konsep, pengetahuan, dan keterampilan dasar terkait pengembangan diri dan kesiapan karir. Pendampingan dilakukan untuk memastikan santri mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam konteks nyata. Sementara itu, evaluasi berkelanjutan dilakukan untuk mengukur efektivitas program, mengidentifikasi kendala, serta melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

Pendekatan pembelajaran yang digunakan dalam program ini adalah experiential learning, yaitu pembelajaran berbasis pengalaman. Melalui pendekatan ini, santri tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga dilibatkan secara aktif dalam berbagai simulasi, diskusi kelompok, studi kasus, dan refleksi diri. Pendekatan ini dinilai efektif dalam meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan sikap, khususnya dalam pengembangan soft skills dan kesiapan karir.

Pelaksanaan kegiatan PkM dibagi ke dalam beberapa tahap yang saling berkesinambungan, yaitu tahap persiapan, tahap implementasi program inti, tahap persiapan karir, serta tahap evaluasi dan keberlanjutan program. Pembagian tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa program berjalan secara sistematis, terencana, dan terukur.

Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan fondasi utama dari seluruh rangkaian kegiatan PkM. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan koordinasi intensif dengan pimpinan Pesantren Ruhama dan perwakilan ustadz/ustadzah untuk menyamakan persepsi mengenai tujuan, ruang lingkup, dan mekanisme pelaksanaan program. Koordinasi ini juga bertujuan untuk menyesuaikan jadwal kegiatan dengan kalender akademik pesantren agar tidak mengganggu proses pembelajaran rutin santri.

Selain koordinasi, tahap persiapan juga mencakup penyusunan modul pelatihan dan materi pendukung yang disesuaikan dengan karakteristik santri SLTA pesantren. Modul disusun berdasarkan prinsip manajemen SDM dan pengembangan karir, dengan bahasa yang komunikatif dan contoh-contoh yang relevan dengan kehidupan santri. Materi pelatihan mencakup pengenalan potensi diri, manajemen diri, pengembangan soft skills, serta dasar-dasar perencanaan karir.

Pada tahap ini juga dilakukan baseline assessment terhadap santri peserta program. Assessment ini bertujuan untuk mengukur kondisi awal santri terkait tingkat self-awareness, penguasaan soft skills, dan kesiapan karir. Instrumen assessment yang digunakan meliputi kuesioner self-assessment, observasi perilaku, serta diskusi kelompok terarah. Data yang diperoleh dari baseline assessment digunakan sebagai acuan untuk merancang strategi pelatihan yang lebih tepat sasaran sekaligus menjadi pembanding dalam evaluasi hasil program di akhir kegiatan.

Tahap Implementasi Program Inti

Tahap kedua adalah implementasi program inti yang berfokus pada pengembangan potensi diri dan keterampilan dasar santri. Pada tahap ini, kegiatan utama yang dilakukan meliputi self-discovery, pelatihan manajemen diri, dan pengembangan soft skills. Seluruh kegiatan dilaksanakan secara bertahap dan terintegrasi agar santri memperoleh pemahaman yang utuh dan berkesinambungan.

Kegiatan self-discovery bertujuan untuk membantu santri mengenali potensi diri, termasuk bakat, minat, nilai pribadi, serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Kegiatan ini dilakukan melalui instrumen assessment sederhana, refleksi diri, dan diskusi kelompok. Santri diajak untuk memahami bahwa setiap individu memiliki keunikan dan potensi yang dapat dikembangkan secara optimal apabila dikenali dengan baik.

Pelatihan manajemen diri difokuskan pada pengembangan keterampilan dasar yang diperlukan dalam kehidupan akademik dan dunia kerja, seperti manajemen waktu (time management), penetapan tujuan (goal setting), dan pengambilan keputusan (decision making). Dalam pelatihan ini, santri diberikan pemahaman tentang pentingnya mengelola waktu secara efektif, menetapkan tujuan yang realistik dan terukur, serta mengambil keputusan secara bertanggung jawab. Materi disampaikan melalui simulasi, studi kasus, dan latihan praktis yang relevan dengan kehidupan sehari-hari santri.

Selanjutnya, pengembangan soft skills menjadi bagian penting dari program inti. Soft skills yang dikembangkan meliputi keterampilan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kepercayaan diri. Santri dilibatkan dalam berbagai aktivitas kelompok, role play, dan presentasi untuk melatih kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama. Pendekatan experiential learning digunakan secara konsisten agar santri dapat belajar dari pengalaman langsung dan memperoleh umpan balik secara konstruktif.

Tahap Persiapan Karir

Tahap ketiga adalah program persiapan karir yang bertujuan untuk membekali santri dengan pengetahuan dan keterampilan praktis dalam merencanakan dan mempersiapkan masa depan setelah lulus. Kegiatan pada tahap ini dimulai dengan penyusunan perencanaan karir individual. Santri dibimbing untuk menyusun rencana karir yang mencakup tujuan jangka pendek dan jangka panjang, pilihan

pendsidikan atau pekerjaan, serta langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mencapainya.

Selain perencanaan karir, santri juga diberikan pelatihan penyusunan curriculum vitae (CV) dan pengenalan teknik dasar menghadapi wawancara kerja. Pelatihan ini dirancang secara praktis dengan contoh-contoh nyata agar santri memahami standar dunia kerja dan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan profesional. Simulasi wawancara dilakukan untuk melatih kepercayaan diri, kemampuan komunikasi, dan etika profesional santri.

Pengenalan dunia kerja juga dilakukan melalui sesi berbagi pengalaman bersama alumni pesantren yang telah bekerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kehadiran alumni diharapkan dapat memberikan gambaran nyata mengenai tantangan dan peluang di dunia kerja serta memotivasi santri untuk mempersiapkan diri sejak dini.

Tahap Evaluasi dan Keberlanjutan Program

Tahap terakhir adalah evaluasi dan perencanaan keberlanjutan program. Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan program dan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Metode evaluasi meliputi post-test, observasi, wawancara, dan kuesioner kepuasan peserta. Hasil evaluasi dibandingkan dengan data baseline assessment untuk melihat perubahan dan peningkatan yang terjadi pada santri.

Selain evaluasi hasil, dilakukan pula evaluasi proses untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat selama pelaksanaan program. Temuan dari evaluasi ini digunakan sebagai dasar untuk penyempurnaan program di masa mendatang.

Perencanaan keberlanjutan program dilakukan dengan membentuk kelompok mentoring santri serta melatih fasilitator internal dari kalangan ustaz/ustazah. Dengan demikian, kegiatan pengembangan potensi diri dan kesiapan karir dapat terus dilaksanakan secara mandiri oleh pesantren meskipun program PkM telah selesai.

Partisipasi Mitra

Pesantren Ruhama berperan aktif sebagai mitra dalam seluruh rangkaian kegiatan PkM. Pimpinan pesantren memberikan dukungan kebijakan, fasilitas, dan arahan strategis agar program dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi pesantren. Ustadz dan ustazah terlibat sebagai fasilitator pendamping yang membantu pelaksanaan kegiatan sekaligus menjadi penghubung antara tim PkM dan santri.

Santri berpartisipasi sebagai peserta utama dan dilibatkan secara aktif dalam setiap sesi pelatihan, diskusi, dan praktik. Keterlibatan aktif seluruh pihak ini menjadi faktor kunci keberhasilan program, karena menciptakan rasa memiliki (sense of ownership) dan meningkatkan peluang keberlanjutan program di lingkungan Pesantren Ruhama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) di Pesantren Ruhama menunjukkan hasil yang secara umum sangat positif dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan. Evaluasi hasil dilakukan melalui perbandingan antara kondisi awal (pre-test) dan kondisi setelah program

berakhir (post-test), yang mencakup aspek self-awareness, keterampilan manajemen diri, penguasaan soft skills, serta kesiapan karir santri. Hasil evaluasi tersebut menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada hampir seluruh indikator yang diukur.

Pada aspek self-awareness, hasil pre-test menunjukkan bahwa sebagian besar santri belum memiliki pemahaman yang jelas mengenai bakat, minat, serta kekuatan dan kelemahan diri. Banyak santri yang memberikan jawaban normatif dan belum mampu mengaitkan potensi pribadi dengan pilihan pendidikan atau karir di masa depan. Namun, setelah mengikuti rangkaian kegiatan program, hasil post-test menunjukkan peningkatan tingkat self-awareness santri dengan rata-rata peningkatan mencapai lebih dari 75%. Santri menjadi lebih mampu mengidentifikasi karakteristik diri, kecenderungan minat, serta potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

Peningkatan self-awareness ini tercermin dari kemampuan santri dalam menyusun refleksi diri dan rencana pengembangan pribadi yang lebih terarah. Santri tidak hanya mampu menyebutkan kelebihan dan kekurangan diri, tetapi juga mulai memahami implikasi dari karakteristik tersebut terhadap pilihan karir yang sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan self-discovery dan assessment potensi diri yang dilaksanakan dalam program PkM memberikan dampak nyata terhadap pemahaman diri santri.

Selain aspek self-awareness, penguasaan keterampilan manajemen diri juga mengalami peningkatan yang signifikan. Pada awal program, banyak santri yang mengalami kesulitan dalam mengelola waktu, menetapkan prioritas, serta merencanakan aktivitas jangka pendek dan jangka panjang. Hal ini terlihat dari hasil pre-test dan observasi awal yang menunjukkan bahwa sebagian besar santri belum memiliki jadwal belajar yang terstruktur dan cenderung reaktif terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan.

Setelah mengikuti pelatihan manajemen diri yang meliputi time management, goal setting, dan pengambilan keputusan, santri menunjukkan perubahan perilaku yang cukup nyata. Hasil post-test menunjukkan peningkatan kemampuan santri dalam menyusun rencana aktivitas harian dan mingguan, menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan realistik, serta mengevaluasi pencapaian secara berkala. Santri juga mulai menunjukkan sikap yang lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap waktu dan tugas yang diemban.

Peningkatan kemampuan manajemen diri ini menjadi modal penting bagi santri dalam mempersiapkan diri menghadapi tuntutan dunia kerja maupun pendidikan lanjutan. Kemampuan mengelola waktu dan menetapkan tujuan merupakan keterampilan dasar yang sangat dibutuhkan dalam berbagai konteks kehidupan profesional. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen diri yang diberikan dalam program PkM telah menjawab kebutuhan nyata santri di Pesantren Ruhama.

Penguasaan soft skills juga mengalami peningkatan yang signifikan sebagai hasil dari pelaksanaan program. Soft skills yang menjadi fokus dalam kegiatan ini meliputi keterampilan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kepercayaan diri. Pada awal program, banyak santri yang menunjukkan rasa kurang percaya diri ketika diminta untuk berbicara di depan umum atau menyampaikan pendapat dalam

diskusi kelompok. Selain itu, kemampuan bekerja sama dalam tim juga masih terbatas, terutama dalam hal pembagian peran dan penyelesaian konflik secara konstruktif.

Melalui berbagai aktivitas berbasis experiential learning seperti diskusi kelompok, role play, presentasi, dan simulasi, santri diberikan kesempatan untuk mempraktikkan langsung keterampilan soft skills tersebut. Hasil observasi dan evaluasi menunjukkan bahwa santri menjadi lebih aktif dalam berpartisipasi, lebih berani mengemukakan pendapat, serta mampu bekerja sama secara lebih efektif dalam kelompok. Peningkatan ini juga tercermin dari hasil post-test dan penilaian fasilitator yang menunjukkan perkembangan positif pada aspek komunikasi dan kerja tim.

Program persiapan karir yang dilaksanakan pada tahap lanjutan juga memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kesiapan karir santri. Melalui kegiatan perencanaan karir individual, pelatihan penyusunan curriculum vitae (CV), serta simulasi wawancara kerja, santri memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tuntutan dunia kerja dan langkah-langkah yang perlu dipersiapkan sejak dini. Santri yang sebelumnya merasa cemas dan ragu dalam menghadapi masa depan menunjukkan peningkatan kepercayaan diri dan kesiapan mental setelah mengikuti program ini.

Sesi berbagi pengalaman bersama alumni pesantren juga memberikan dampak yang positif. Kehadiran alumni sebagai role model membantu santri memahami bahwa latar belakang pesantren bukanlah hambatan untuk meraih kesuksesan di dunia kerja atau pendidikan tinggi. Sebaliknya, nilai-nilai yang diperoleh selama mondok justru dapat menjadi keunggulan kompetitif apabila diimbangi dengan keterampilan dan kesiapan yang memadai.

Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan program menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan dalam PkM ini mampu meningkatkan kapasitas santri secara holistik, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Peningkatan yang terjadi tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga tercermin dalam perubahan sikap dan perilaku santri dalam kehidupan sehari-hari.

PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program PkM ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pesantren efektif untuk mendukung pengembangan potensi diri dan kesiapan karir santri. Prinsip-prinsip manajemen SDM yang diadaptasi ke dalam program, seperti perencanaan pengembangan individu, pelatihan berbasis kompetensi, dan evaluasi kinerja, terbukti relevan dan aplikatif dalam dunia pendidikan, khususnya di lingkungan pesantren.

Peningkatan signifikan pada tingkat self-awareness santri menunjukkan bahwa pendekatan sistematis dalam membantu individu mengenali potensi diri memberikan dampak yang nyata. Dalam perspektif manajemen SDM, self-awareness merupakan fondasi utama dalam pengembangan individu, karena menjadi dasar bagi proses pengambilan keputusan, perencanaan karir, dan peningkatan kinerja. Hasil program ini menguatkan pandangan bahwa pengembangan self-awareness perlu

dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, terutama pada usia remaja yang berada pada fase pencarian jati diri.

Integrasi antara pendekatan manajerial modern dan nilai-nilai keislaman menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan program. Nilai-nilai pesantren seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, dan kerja keras diinternalisasikan dalam setiap kegiatan pengembangan diri dan pelatihan. Hal ini membuat santri merasa bahwa program tidak bertentangan dengan identitas dan budaya pesantren, melainkan justru memperkuat nilai-nilai yang telah mereka pelajari selama mondok.

Keberhasilan program juga tidak terlepas dari partisipasi aktif mitra, khususnya pimpinan pesantren dan ustaz/ustazah. Dukungan kebijakan dan fasilitas dari pimpinan pesantren menciptakan iklim yang kondusif bagi pelaksanaan program. Sementara itu, keterlibatan ustaz/ustazah sebagai fasilitator pendamping membantu menjembatani komunikasi antara tim PkM dan santri, serta memastikan bahwa materi yang disampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik.

Dari sudut pandang pengabdian kepada masyarakat, program ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara perguruan tinggi dan lembaga pendidikan berbasis keagamaan dapat menghasilkan dampak yang signifikan apabila dirancang secara partisipatif dan kontekstual. Perguruan tinggi berperan sebagai sumber pengetahuan dan metode, sementara pesantren menyediakan konteks sosial dan budaya yang kaya untuk implementasi program. Sinergi ini menjadi model yang potensial untuk dikembangkan pada kegiatan PkM serupa di masa mendatang.

Meskipun hasil yang diperoleh cukup menggembirakan, terdapat beberapa catatan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan program selanjutnya. Pertama, keberlanjutan program menjadi tantangan yang perlu diantisipasi. Meskipun telah dilakukan pelatihan fasilitator internal dan pembentukan kelompok mentoring, diperlukan komitmen jangka panjang dari pesantren untuk menjadikan pengembangan potensi diri dan kesiapan karir sebagai bagian integral dari sistem pendidikan pesantren.

Kedua, pengukuran dampak jangka panjang masih perlu dilakukan. Evaluasi yang dilakukan dalam program ini lebih banyak berfokus pada perubahan jangka pendek setelah pelaksanaan kegiatan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan atau kegiatan tindak lanjut diperlukan untuk melihat sejauh mana peningkatan self-awareness, soft skills, dan kesiapan karir santri berdampak pada keberhasilan mereka setelah lulus.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa program PkM berbasis prinsip manajemen SDM yang terintegrasi dengan nilai-nilai pesantren merupakan pendekatan yang efektif dan relevan dalam meningkatkan kualitas lulusan pesantren. Program ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi santri, tetapi juga berkontribusi pada penguatan peran pesantren sebagai lembaga pendidikan yang adaptif terhadap tuntutan zaman tanpa kehilangan jati diri dan nilai-nilai luhur yang menjadi fondasinya.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang dilaksanakan di Pesantren Ruhama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan

potensi diri dan kesiapan karir santri tingkat SLTA melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM). Program ini dirancang secara sistematis dan kontekstual dengan memadukan pendekatan manajerial modern dan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi pendidikan pesantren. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pendekatan tersebut efektif dalam menjawab kebutuhan santri akan pengembangan diri dan persiapan masa depan.

Peningkatan yang paling menonjol terlihat pada aspek self-awareness santri. Santri menjadi lebih mampu mengenali bakat, minat, serta kekuatan dan kelemahan diri, sehingga memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai arah pengembangan diri dan pilihan karir yang sesuai. Peningkatan self-awareness ini menjadi dasar penting bagi santri dalam merencanakan langkah pendidikan maupun karir secara lebih terarah dan realistik.

Selain itu, program ini juga berhasil meningkatkan penguasaan soft skills dan keterampilan manajemen diri santri, seperti kemampuan mengelola waktu, menetapkan tujuan, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, serta meningkatkan kepercayaan diri. Keterampilan-keterampilan tersebut merupakan kompetensi esensial yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja dan kehidupan profesional. Dengan demikian, program PkM ini tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek, tetapi juga membekali santri dengan modal kompetensi yang relevan untuk menghadapi tantangan di masa depan.

Keberhasilan program juga ditunjang oleh partisipasi aktif mitra, khususnya pimpinan pesantren dan ustadz/ustadzah, serta keterlibatan santri sebagai peserta utama. Kolaborasi yang baik antara tim PkM dan pihak pesantren menciptakan suasana pelaksanaan yang kondusif dan mendukung keberhasilan program. Selain dampak langsung bagi santri, kegiatan ini juga menghasilkan luaran berupa modul pelatihan dan sistem mentoring berkelanjutan yang dapat dimanfaatkan oleh pesantren sebagai sarana pengembangan potensi diri santri secara mandiri.

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan evaluasi program, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan selanjutnya. Pertama, Pesantren Ruhama disarankan untuk mengintegrasikan program pengembangan potensi diri dan kesiapan karir ke dalam kegiatan rutin pesantren. Integrasi ini dapat dilakukan melalui penambahan materi pengembangan diri dalam kurikulum nonformal atau kegiatan ekstrakurikuler, sehingga penguatan soft skills dan kesiapan karir santri dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Kedua, pesantren diharapkan dapat mengembangkan kerja sama berkelanjutan dengan perguruan tinggi dan dunia industri. Kolaborasi dengan perguruan tinggi dapat mendukung penguatan kapasitas sumber daya manusia pesantren melalui pendampingan, pelatihan, dan penelitian lanjutan. Sementara itu, kerja sama dengan dunia industri dapat membuka akses informasi, magang, atau peluang kerja bagi santri, sehingga mereka memiliki wawasan yang lebih luas mengenai realitas dan tuntutan dunia kerja.

Ketiga, untuk meningkatkan dampak jangka panjang, disarankan agar dilakukan evaluasi lanjutan terhadap alumni santri yang telah mengikuti program. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peningkatan potensi diri dan kesiapan karir yang diperoleh selama program berkontribusi terhadap keberhasilan santri setelah lulus. Dengan adanya evaluasi berkelanjutan, program pengembangan

potensi diri di pesantren dapat terus disempurnakan dan menjadi model praktik baik bagi lembaga pendidikan Islam lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Bridgstock, R.** (2009). *The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills*. Higher Education Research & Development, 28(1), 31–44.
- Dessler, G.** (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Goleman, D. (2018). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Jackson, D.** (2014). *Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice*. Studies in Higher Education, 40(2), 350–372.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M.** (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Boston: Pearson Education.
- Savickas, M. L. (2020). Career construction theory and practice. *Career Development Quarterly*, 68(2), 165–200.
- Sutrisno, E.** (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dokumentasi :



