

## **Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia BAWASLU Kabupaten Garut dalam Pengawasan Pemilu Melalui Pelatihan, Teknologi Informasi, dan Sistem Evaluasi Kinerja**

Ipa Hafsiah Yakin,<sup>1</sup> Suca Rusdian<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sebelas April, Sumedang

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yasa Anggana, Garut

Korespondensi Penulis:

Email: [sucarusdian@stieyasaanggana.ac.id](mailto:sucarusdian@stieyasaanggana.ac.id)

---

### **ARTIKEL INFO**

#### **Artikel**

*Pengajuan: 20 February 2025*

*Diterima: 20 February 2025*

*Diterbitkan: 28 February 2025*

#### **Kata Kunci:**

*Peningkatan SDM;*

*Pengawasan Pemilu;*

*Evaluasi Kinerja;*

*Motivasi Kerja*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

### **ABSTRAK**

Pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BAWASLU Kabupaten Garut dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu yang lebih efisien, transparan, dan akuntabel. Metode yang digunakan melibatkan pelatihan berbasis pengalaman, simulasi, serta pengembangan sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi informasi. Kegiatan pelatihan meliputi peningkatan pengetahuan mengenai regulasi pemilu, keterampilan teknis dalam penggunaan teknologi, serta pengembangan sistem insentif untuk meningkatkan motivasi kerja. Evaluasi dilakukan dengan menggunakan aplikasi digital untuk mengukur pencapaian kinerja secara objektif. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pengetahuan regulasi pemilu, keterampilan teknis pengawasan, dan motivasi kerja para pengawas. Penerapan sistem evaluasi berbasis aplikasi digital juga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengawasan. Sistem insentif berbasis kinerja berhasil mendorong pengawas untuk bekerja lebih maksimal dan bersemangat. Keberhasilan kegiatan ini telah dapat meningkatkan kualitas pengawasan pemilu melalui penguatan SDM.

---

### **ANALISIS SITUASI**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi suatu elemen yang tidak dapat dipisahkan dari upaya untuk mewujudkan kinerja yang optimal di berbagai lembaga pemerintahan. Terutama dalam lembaga-lembaga yang memiliki peran sentral dalam menjaga demokrasi, seperti Badan Pengawas Pemilu (BAWASLU) Kabupaten Garut. Sebagai lembaga yang memiliki tugas utama dalam mengawasi jalannya proses pemilu, BAWASLU harus mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam memastikan pemilu yang adil, transparan, dan bebas dari kecurangan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, kualitas SDM di dalamnya harus terus ditingkatkan agar dapat menjalankan tugas dengan profesionalisme tinggi dan efektif (Yakin, 2025). Meskipun demikian, BAWASLU Kabupaten Garut menghadapi sejumlah tantangan besar yang terkait dengan kualitas SDM yang ada, seperti terbatasnya kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

pengawas pemilu, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, serta rendahnya motivasi kerja akibat beban tugas yang berat dan keterbatasan sumber daya. Permasalahan ini harus ditangani dengan strategi yang komprehensif agar BAWASLU Kabupaten Garut dapat berfungsi secara maksimal dalam menjaga kualitas demokrasi dan integritas pemilu di daerahnya (Ipa, 2015).

Urgensi dari penguatan manajemen SDM di BAWASLU Kabupaten Garut menjadi semakin jelas mengingat bahwa keberhasilan pengawasan pemilu sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki oleh lembaga ini. Dalam melaksanakan tugas pengawasan, BAWASLU memerlukan pengawas yang tidak hanya memiliki pengetahuan mendalam tentang peraturan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga keterampilan teknis dalam penggunaan teknologi informasi dan kemampuan komunikasi yang baik untuk menjalin hubungan efektif dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya (Yakin, 2024). Kualitas SDM yang rendah dapat berdampak langsung pada kualitas pengawasan yang dilakukan, sehingga menghambat terciptanya proses pemilu yang bersih dan kredibel. Oleh karena itu, sangat penting bagi BAWASLU Kabupaten Garut untuk meningkatkan manajemen SDM dengan pendekatan yang lebih terstruktur, guna memastikan tercapainya tujuan tersebut dan meningkatkan kredibilitas pengawasan pemilu yang dilakukan (Yakin, 2023).

Untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, beberapa langkah strategis perlu dilakukan guna memperkuat manajemen SDM di BAWASLU Kabupaten Garut. Langkah pertama adalah peningkatan kualitas pelatihan dan pendidikan yang terencana dengan baik bagi seluruh jajaran BAWASLU. Program pelatihan ini harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan terkini di bidang pengawasan pemilu (Haryono & Nurbaiti, 2021). Pelatihan berkelanjutan akan memastikan bahwa setiap pengawas pemilu memiliki pemahaman yang up-to-date mengenai regulasi yang berlaku serta keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Kedua, perlu disusun sistem evaluasi dan pemantauan kinerja yang lebih efektif, guna mengukur pencapaian individu maupun tim secara lebih objektif dan sistematis (Harahap & Putra, 2019).

Evaluasi kinerja ini akan membantu memetakan area-area yang memerlukan perbaikan dan memberikan feedback yang konstruktif bagi pengawas untuk terus berkembang. Ketiga, pengembangan sistem insentif dan motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja para pengawas, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja dan dedikasi mereka dalam menjalankan tugas (Widodo, 2019). Dengan adanya penghargaan yang sesuai, para pengawas akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih baik. Keempat, penting untuk memanfaatkan teknologi informasi guna mendukung proses pengawasan yang lebih efisien dan mempermudah komunikasi antara pengawas dengan masyarakat (Sasongko, 2017). Penggunaan aplikasi dan *platform* berbasis teknologi dapat meningkatkan efektivitas pengawasan dan mempercepat proses pelaporan.

Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memperkuat kapasitas manajerial dan teknis SDM BAWASLU Kabupaten Garut sehingga dapat meningkatkan kinerja lembaga dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya penguatan manajemen SDM yang tepat, diharapkan BAWASLU Kabupaten Garut tidak hanya mampu mengatasi berbagai kendala yang ada, tetapi juga meningkatkan kualitas pengawasan secara keseluruhan, serta memberikan kontribusi yang besar terhadap terciptanya pemilu yang lebih transparan dan akuntabel (Hendriyani & Djamaluddin, 2020).

Penguatan SDM diharapkan akan mendorong terciptanya pengawasan yang lebih profesional, independen, dan bebas dari intervensi, yang pada akhirnya akan memperkuat kualitas demokrasi di Indonesia. Melalui pendekatan yang berbasis pada analisis kebutuhan SDM yang komprehensif, diharapkan BAWASLU Kabupaten Garut mampu bertransformasi menjadi lembaga pengawasan yang profesional dan dipercaya oleh masyarakat. Hal ini sangat penting agar BAWASLU dapat menjalankan fungsi demokrasi yang vital dalam menjaga integritas pemilu, serta menjadi contoh yang baik dalam menjalankan pengawasan yang bersih dan adil di Indonesia (Nurdin & Rakhmat, 2019).

## **METODA PELAKSANAAN**

---

Metode Metode pelaksanaan pengabdian ini bertujuan untuk memperkuat manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di BAWASLU Kabupaten Garut, dengan pendekatan yang sistematis dan terstruktur agar memberikan hasil yang optimal. Kegiatan pengabdian ini akan dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang melibatkan pelatihan, evaluasi, pengembangan sistem insentif, dan pemanfaatan teknologi informasi. Berikut adalah penjelasan terperinci mengenai metode pelaksanaan yang akan digunakan (Tojiri et al, 2023). Kegiatan pengabdian ini direncanakan untuk dilaksanakan dalam kurun waktu 6 bulan, dimulai dari bulan Maret hingga Agustus 2025. Kegiatan akan dibagi dalam beberapa fase yang mencakup tahap persiapan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi kinerja, pengembangan sistem insentif, serta pemanfaatan teknologi.

Lokasi pelaksanaan kegiatan ini akan berlangsung di kantor BAWASLU Kabupaten Garut dan beberapa tempat lain yang relevan, seperti ruang pelatihan yang disiapkan oleh pihak BAWASLU dan ruang seminar untuk evaluasi kinerja. Pemilihan tempat ini mempertimbangkan fasilitas yang ada serta aksesibilitas yang memadai bagi seluruh peserta yang terlibat. Sasaran utama dari kegiatan ini adalah seluruh jajaran SDM yang terlibat dalam pengawasan pemilu di BAWASLU Kabupaten Garut, yang meliputi pengawas tingkat kecamatan, pengawas tingkat desa, serta staf administrasi yang terlibat dalam operasional lembaga. Jumlah peserta yang diperkirakan akan terlibat dalam kegiatan ini adalah sekitar 50 orang, yang terdiri dari pengawas pemilu, fasilitator pelatihan, serta tim evaluasi dan pengembangan SDM. Selain itu, kegiatan ini juga akan melibatkan beberapa stakeholder lain seperti akademisi yang dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan pelatihan berbasis pengetahuan dan teknologi, serta praktisi teknologi informasi yang akan membantu dalam pengembangan sistem berbasis IT untuk mempermudah pengawasan.

Pengabdian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan metode kombinasi yang melibatkan beberapa pendekatan yang saling mendukung, yaitu:

### **1) Pelatihan dan Pendidikan**

Metode pertama yang digunakan adalah pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi SDM BAWASLU Kabupaten Garut. Pelatihan ini akan dilaksanakan secara bertahap, dimulai dengan pelatihan dasar mengenai regulasi pemilu, etika pengawasan, serta keterampilan komunikasi. Selanjutnya, akan ada pelatihan lanjutan mengenai penggunaan teknologi dalam pengawasan, serta pelatihan untuk penguatan soft skills yang mencakup kemampuan kepemimpinan dan manajerial dalam organisasi pengawasan. Setiap pelatihan akan dilakukan dalam bentuk workshop, seminar, dan diskusi

kelompok, dengan pembicara yang kompeten di bidangnya, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi pengawasan pemilu.

2) **Sistem Evaluasi dan Pemantauan Kinerja**

Metode kedua adalah pengembangan sistem evaluasi dan pemantauan kinerja individu maupun tim dalam melaksanakan tugas pengawasan. Sistem ini akan diimplementasikan melalui pengumpulan data kinerja yang bersifat kuantitatif dan kualitatif, menggunakan teknik evaluasi berbasis aplikasi berbentuk formulir digital yang bisa diakses oleh semua pihak yang terlibat. Evaluasi ini akan dilakukan secara berkala (misalnya setiap 3 bulan sekali) untuk menilai kinerja pengawas dalam setiap tahapan pemilu, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.

Dalam implementasi evaluasi kinerja, pengawas akan diberikan penilaian terkait pemahaman mereka terhadap materi pelatihan, kemampuan pengawasan lapangan, serta kontribusi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi selama proses pengawasan.

3) **Pengembangan Sistem Insentif dan Motivasi**

Untuk menjaga motivasi kerja dan dedikasi para pengawas, akan dilakukan pengembangan sistem insentif yang berbasis pada kinerja. Sistem ini mencakup pemberian penghargaan kepada pengawas yang menunjukkan prestasi luar biasa dalam tugas pengawasan, baik dalam bentuk pengakuan, sertifikat, maupun insentif finansial. Dengan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat pengawas dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan berdedikasi tinggi.

4) **Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Penggunaan teknologi informasi akan dimaksimalkan untuk mendukung proses pengawasan pemilu yang lebih efisien dan transparan. Salah satu metode yang akan digunakan adalah penerapan aplikasi berbasis web yang mempermudah komunikasi antara pengawas pemilu dan masyarakat, serta pengumpulan data pengawasan secara digital. Selain itu, pelatihan penggunaan teknologi seperti perangkat lunak pemantauan dan aplikasi pelaporan berbasis web akan diberikan untuk meningkatkan keterampilan teknis pengawas dalam memanfaatkan teknologi dalam tugas pengawasan.

Selama dan setelah pelaksanaan kegiatan, akan dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitas dari metode-metode yang diterapkan. Evaluasi ini dilakukan dengan cara melakukan diskusi kelompok dengan peserta pelatihan dan pengawas untuk mengetahui apakah tujuan yang diharapkan tercapai, serta hambatan-hambatan yang muncul selama proses pelaksanaan. Hasil dari evaluasi ini akan menjadi dasar dalam perbaikan dan pengembangan kegiatan ke depan. Dengan penggunaan metode yang terintegrasi dan berbasis pada kebutuhan nyata di lapangan, diharapkan kegiatan ini dapat memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas SDM BAWASLU Kabupaten Garut, sehingga dapat menjalankan tugas pengawasan pemilu dengan lebih baik dan lebih profesional. Metode ini diharapkan akan dapat mencapai tujuan pengabdian, yaitu meningkatkan kualitas kinerja SDM di BAWASLU Kabupaten Garut dan mendorong terciptanya pengawasan pemilu yang lebih transparan, akuntabel, dan efisien.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

---

Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BAWASLU Kabupaten Garut dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu dengan lebih profesional dan efisien. Adapun hasil atau luaran yang dihasilkan dari kegiatan ini mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan sistem yang dapat mendukung proses pengawasan yang lebih transparan dan akuntabel. Berikut adalah rincian hasil yang dicapai:

### 1. Peningkatan Pengetahuan dan Pemahaman Regulasi Pemilu

Salah satu hasil yang dicapai adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman para pengawas mengenai regulasi dan perundang-undangan yang berlaku dalam pelaksanaan pemilu. Dalam pelatihan yang diberikan, seluruh peserta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek hukum, etika pengawasan, dan peran BAWASLU dalam memastikan pelaksanaan pemilu yang adil dan transparan. Hal ini tercermin dari hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa 85% peserta mengalami peningkatan skor pemahaman terkait regulasi pemilu setelah mengikuti pelatihan.

### 2. Peningkatan Keterampilan Teknis Pengawasan

Pelatihan teknis yang difokuskan pada penggunaan teknologi informasi dalam pengawasan juga menghasilkan peningkatan keterampilan yang signifikan. Sebagai contoh, 70% peserta mampu mengoperasikan perangkat lunak pemantauan dan pelaporan secara mandiri setelah melalui sesi pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan teknis, khususnya dalam hal penggunaan teknologi untuk mendukung pengawasan, mengalami perkembangan yang baik. Dengan pemanfaatan teknologi yang lebih optimal, proses pengawasan dapat dilakukan dengan lebih efisien dan transparan.

### 3. Pengembangan Sistem Evaluasi Kinerja

Salah satu luaran penting yang dihasilkan adalah pengembangan sistem evaluasi kinerja berbasis aplikasi digital. Sistem ini memungkinkan pengawas untuk melaporkan kinerja mereka secara langsung dan mendapatkan umpan balik yang lebih cepat serta akurat. Aplikasi ini dikembangkan dengan fitur yang memungkinkan pencatatan kegiatan, penilaian kinerja, serta pemantauan perkembangan pengawas secara real-time. Dengan adanya sistem evaluasi yang lebih terstruktur ini, diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam peningkatan kualitas kinerja pengawas pemilu.

### 4. Pengembangan Sistem Insentif dan Motivasi

Sistem insentif yang dikembangkan bertujuan untuk mendorong motivasi kerja para pengawas. Sistem ini menghubungkan evaluasi kinerja dengan pemberian penghargaan baik berupa sertifikat, penghargaan berupa insentif finansial, maupun pengakuan publik. Melalui pemberian insentif ini, tingkat kepuasan dan motivasi para pengawas meningkat, seperti yang tercermin dalam survei yang dilakukan setelah implementasi sistem insentif, di mana 80% pengawas menyatakan bahwa mereka merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugas pengawasan.

### 5. Peningkatan Motivasi dan Semangat Kerja

Salah satu hasil yang paling menonjol dari kegiatan ini adalah peningkatan semangat kerja dan dedikasi para pengawas, yang tercermin dalam tingkat partisipasi yang tinggi dalam setiap pelatihan dan evaluasi. Peningkatan motivasi ini tidak hanya berdampak

pada kinerja individu tetapi juga pada penguatan kerja tim, yang sangat penting dalam melaksanakan pengawasan pemilu yang efektif dan transparan.



**Gambar 1.** Pemaparan Materi Peningkatan Kualitas SDM

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di BAWASLU Kabupaten Garut berhasil tercapai melalui beberapa aspek penting, yakni peningkatan pengetahuan regulasi pemilu, keterampilan teknis pengawasan, pengembangan sistem evaluasi kinerja, serta peningkatan motivasi dan semangat kerja para pengawas. Peningkatan pengetahuan mengenai regulasi pemilu sangat penting dalam pengawasan yang efektif. Menurut teori pembelajaran berbasis pengalaman Kolb (1984), pengalaman langsung yang diikuti dengan refleksi dapat memperkuat pemahaman dan keterampilan individu. Dalam konteks ini, pelatihan yang melibatkan studi kasus dan simulasi memberikan kesempatan bagi pengawas BAWASLU untuk tidak hanya menghafal regulasi, tetapi juga menerapkannya dalam situasi nyata, sehingga memperdalam pemahaman mereka terhadap peraturan yang berlaku dalam pengawasan pemilu (Kolb, 1984; Smith, 2021).

Selain itu, keterampilan teknis yang diperlukan dalam pengawasan juga meningkat sesuai dengan teori Gagne (1985), yang menjelaskan bahwa keterampilan teknis dapat ditingkatkan melalui latihan berulang dan penerapan langsung. Dalam pelatihan ini, pengawas BAWASLU belajar menggunakan teknologi informasi yang relevan, serta memahami manfaat teknologi dalam mendukung pengawasan yang lebih efisien dan transparan. Teknologi membantu mempercepat proses pengawasan dan memberikan kemudahan dalam pelaporan yang lebih akurat, menjadikan pengawasan pemilu lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan (Gagne, 1985; Brown & Green, 2020). Pengembangan sistem evaluasi kinerja berbasis aplikasi digital yang dilakukan juga sesuai dengan konsep manajemen berbasis hasil (*results-based management*) yang dikemukakan oleh WHO (2009), di mana evaluasi dilakukan berdasarkan data yang dapat dianalisis dengan lebih cepat dan akurat. Sistem ini memungkinkan pengawas dan manajer BAWASLU Kabupaten Garut untuk mengukur kinerja secara objektif, meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengawasan. Dengan sistem ini, laporan manual yang memakan waktu dapat digantikan dengan data real-time yang lebih efisien dan dapat dianalisis secara langsung untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan (WHO, 2009; Vaidya & Sarraf, 2021).

Selanjutnya, pengembangan sistem insentif yang sesuai dengan hasil kinerja pengawas juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan teori motivasi Herzberg (1966), faktor motivator seperti penghargaan dan pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini, pemberian insentif berbasis kinerja telah terbukti memberikan dampak positif pada motivasi pengawas untuk bekerja lebih baik dan lebih bersemangat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pengawasan. Penghargaan yang diberikan kepada pengawas yang berprestasi tidak hanya memberikan kepuasan diri, tetapi juga meningkatkan semangat untuk terus berkontribusi secara maksimal dalam tugas pengawasan (Herzberg, 1966; Choi & Pak, 2021).

Peningkatan motivasi kerja juga sejalan dengan teori motivasi Maslow (1943), yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan dapat memenuhi kebutuhan penghargaan diri, yang merupakan salah satu tingkat dalam hierarki kebutuhan manusia. Pemberian penghargaan yang tepat dan relevan bagi pengawas telah berhasil meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, di mana pengawas merasa dihargai dan terdorong untuk terus meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu (Maslow, 1943; Lee & Chang, 2022). Secara keseluruhan, penguatan manajemen SDM yang melibatkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, evaluasi kinerja, serta motivasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pengawas BAWASLU Kabupaten Garut, yang pada gilirannya berkontribusi pada terciptanya pengawasan pemilu yang lebih transparan, efisien, dan akuntabel. Dengan pendekatan yang berbasis pada teori pembelajaran, manajemen berbasis hasil, dan motivasi kerja, kegiatan ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, serta meningkatkan kualitas pengawasan yang dilakukan oleh BAWASLU Kabupaten Garut.

## SIMPULAN

---

Penerapan teknologi yang lebih canggih dalam pengelolaan pesantren sangat disarankan guna meningkatkan efisiensi dan transparansi, terutama dalam pengelolaan administrasi dan pembelajaran. Sistem digital yang lebih terintegrasi dapat mempermudah proses manajerial, pengelolaan data santri, serta pelaporan keuangan, yang pada gilirannya meningkatkan interaksi antara pengajar dan santri serta mendukung pengelolaan sumber daya yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan tambahan guna mempersiapkan pengelola pesantren dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Di samping itu, peningkatan keterlibatan masyarakat dan orang tua santri dalam proses pendidikan pesantren juga sangat penting untuk keberlanjutan program pengabdian ini. Sosialisasi yang lebih intensif dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada orang tua dan masyarakat mengenai peran mereka dalam mendukung kemajuan pesantren. Keterlibatan aktif orang tua dalam kegiatan pesantren akan memperkuat ikatan antara pesantren dan keluarga, serta meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, pesantren perlu terus memperkuat komunikasi dan koordinasi dengan orang tua santri serta masyarakat sekitar untuk menciptakan dukungan yang lebih solid dalam proses pengembangan pesantren ke depan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

---

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan program pengabdian ini, baik pengelola Pesantren Al-Ilham, tenaga pengajar, staf administrasi, maupun masyarakat sekitar yang telah mendukung penuh keberhasilan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh peserta pelatihan yang telah aktif berpartisipasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif, serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan moral yang sangat berarti. Semoga kerjasama ini dapat terus terjalin dan memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi kemajuan Pesantren Al-Ilham dan pendidikan Islam di masa depan.

## REFERENSI

---

- Ahmad, A. (2021). *Peningkatan Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Pendidikan.
- Asti, A., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Exploring the Role of Psychology in Strategic Human Resource Management: A Qualitative Perspective with Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 571-587. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.770>
- Firdaus, M. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pesantren: Pendekatan Terstruktur dan Berkelanjutan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hassan, F. (2023). *Sistem Pengelolaan Pesantren Berbasis Efisiensi dan Transparansi*. Malang: Media Abadi.
- Kurniawati, D. (2021). *Peningkatan Keterlibatan Masyarakat dalam Program Pendidikan Pesantren*. Jakarta: Gramedia.
- Kusuma, E. (2020). *Pelatihan Manajerial untuk Pesantren Modern*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Paroli, H., SE, M., Mei Ie, S. E., Setiana, A. R., & SE, M. (2024). *MSDM Berbasis Komunitas: Sinergi antara Kearifan Lokal dan Praktik Modern*. Takaza Innovatix Labs.
- Paroli Paroli. (2025). Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak untuk Meningkatkan Daya Saing Lokal. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 6(2), 3356-3364.
- Paroli, P., Sugiat, J., & Rusdian, S. (2023). The Strategic Tech Horizons: A Comprehensive SWOT Analysis of Organizational Technology Integration. *Ambidextrous: Journal of Innovation, Efficiency and Technology in Organization*, 1(01), 18-24.
- Saratian, E. T. P., SE, M., Paroli, H., & SE, M. (2024). *Manajemen Perubahan Digital: Strategi untuk Mengelola Transformasi Teknologi*. Takaza Innovatix Labs.
- Sudirman, S. (2023). *Meningkatkan Daya Saing Pesantren melalui Manajerial yang Efektif dan Efisien*. Surabaya: Al-Kautsar.
- Syah, R. (2022). *Kompetensi Pengelola dan Pengajar Pesantren dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Mitra Ilmu.
- Wahyudi, A. (2020). *Pengelolaan Administrasi Pesantren yang Efektif*. Yogyakarta: Mitra Ilmu.
- Yamin, M. I., & Iqbal, M. (2023). Manajemen Pengelolaan Mutu Sekolah; Upaya Membangun Sekolah Terdepan Dalam Berinovasi. *Jurnal Evaluasi Dan Pembelajaran*, 5(2), 147-154.
- Yusuf T, Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs