

# Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren

Leo Anarki<sup>(1)</sup>, Adi Fadli<sup>(2)</sup>, S. Ali Jadid Al- Idrus<sup>(3)</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[anarkileo1@gmail.com](mailto:anarkileo1@gmail.com), <sup>2</sup>[adi.fadli@uinmataram.ac.id](mailto:adi.fadli@uinmataram.ac.id),

<sup>3</sup>[s.alijadid78@uinmataram.ac.id](mailto:s.alijadid78@uinmataram.ac.id).

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dan pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi, penelitian ini mengumpulkan data melalui observasi, wawancara semistruktur, dan dokumentasi di lokasi penelitian. Sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan Ketua Yayasan dan Kiai, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen yayasan dan tenaga pendidik. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman, melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen SDM berfokus pada optimalisasi kinerja untuk meningkatkan mutu pendidikan. Kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga dalam pengembangan manajemen pendidikan di pesantren, serta menjadi referensi bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen SDM yang efektif dalam menciptakan lulusan yang kompetitif dan mampu beradaptasi dengan tuntutan zaman.

---

## Tersedia Online di

[http://journal.unublitar.ac.id/pendidikan/index.php/Riset\\_Konseptual](http://journal.unublitar.ac.id/pendidikan/index.php/Riset_Konseptual)

---

## Sejarah Artikel

Diterima pada : 01-12-2024

Disetujui pada : 20-12-2024

Dipublikasikan pada : 10-01-2025

---

## Kata Kunci:

Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, Pesantren

---

## DOI:

[http://doi.org/10.28926/riset\\_konseptual.v9i1.1117](http://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117)

---

## PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita utama bangsa, dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai modal dasar pembangunan (Kuchinke, 2010; Witono, 2023). SDM mencakup aspek kuantitatif, seperti jumlah dan struktur penduduk, serta aspek kualitatif, yaitu mutu hidup penduduk (Indriyani, 2020). Kualitas SDM sangat penting dalam keberhasilan pembangunan, baik sebagai penggerak maupun tujuan pembangunan itu sendiri. Sayangnya, mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, meskipun peningkatan mutu terus menjadi fokus utama (Khadavi, 2024).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, komponen SDM, termasuk guru, kepala sekolah, siswa, wali siswa, dan masyarakat, memiliki peran penting (Sangsurya dkk., 2021). Lembaga pendidikan harus mengelola SDM dengan baik agar dapat bertahan dan berkembang (Winarti, 2018). Dalam sejarah pendidikan Indonesia, pesantren memainkan peran vital sebagai lembaga pendidikan asli yang turut serta dalam penyebaran Islam dan pembangunan nasional (Wahidah, 2016).

Manajemen SDM di pesantren menjadi kunci dalam memastikan pesantren dapat beradaptasi dengan perkembangan zaman (Bahri, 2022; Fadhilah dkk., 2024). Manajemen yang baik membantu pesantren mengelola potensi SDM secara efektif, meningkatkan efektivitas lembaga pendidikan, dan menciptakan sinergi antara pendidikan agama dan keilmuan umum (Suherman & Cipta, 2024). Kualitas pendidikan di pesantren juga menjadi indikator kesuksesan dalam mencetak generasi yang berdaya saing di berbagai sektor.

Sistem pendidikan Indonesia masih perlu banyak perbaikan untuk mencapai standar global (Bahri, 2022; Fauziah & Kuntari, 2023; Kristiansen & Pratikno, 2006). Peningkatan kompetensi guru dan penerapan manajemen SDM yang efektif sangat diperlukan untuk menciptakan SDM yang unggul dalam aspek intelektual, moral, spiritual, dan profesional (Utamy dkk., 2020). Transformasi ini melibatkan perubahan sistem kerja yang lebih proaktif dan fleksibel.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya mengeksplorasi peran pendidikan pesantren, seperti Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin, dalam mencetak generasi yang Islami, cerdas, dan berjiwa mandiri. Mengingat pesantren memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan kualitas sumber daya manusia (SDM), penelitian ini penting untuk mengidentifikasi bagaimana pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di pesantren. Selain itu, kerja sama dengan berbagai institusi dalam dan luar negeri sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM juga perlu dikaji untuk mengetahui dampaknya terhadap keberlanjutan dan kemajuan pesantren dalam mencetak generasi yang kompetitif dan memiliki integritas tinggi di tengah tantangan globalisasi.

Dengan adanya SDM yang unggul, pesantren dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif di dunia kerja maupun pendidikan (Nahdhah, 2018). Oleh karena itu, pengembangan SDM di sektor pendidikan, terutama di pesantren, harus terus dilakukan untuk memenuhi tuntutan zaman dan meningkatkan mutu pendidikan yang ada.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin diterapkan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran strategis SDM dalam mendukung pencapaian visi dan misi pesantren, serta mengeksplorasi berbagai strategi manajemen yang diterapkan untuk mengatasi tantangan pendidikan di era modern. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai model manajemen SDM yang efektif dalam konteks pesantren, yang dapat dijadikan referensi bagi pengembangan manajemen pendidikan pesantren di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam secara lebih luas.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi, yang berfokus pada pemahaman mendalam mengenai makna dan pengalaman subjektif terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin (Creswell, 2012). Peneliti berfungsi sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data, dengan hadir langsung di lokasi penelitian, yaitu Yayasan Darul Yatama Wal Masakin yang terletak di Jerowaru, Lombok Timur. Sumber data utama berasal dari wawancara mendalam dengan Ketua Yayasan dan Tuanguru, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen yayasan dan informasi dari tenaga pendidik yang terlibat dalam proses pendidikan.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: observasi langsung, wawancara semistruktur dengan ketua yayasan yang memberikan pandangan mengenai kebijakan dan tujuan yayasan terkait pengelolaan SDM, Tuanguru atau Pengasuh Pesantren yang menjelaskan perspektifnya tentang implementasi manajemen SDM dalam konteks pendidikan agama, tenaga pendidik yang berbagi pengalaman tentang proses pembelajaran dan pengaruh manajemen SDM terhadap kualitas pengajaran, staf administrasi yang menjelaskan operasional dan dukungan administratif dalam pengelolaan SDM, serta santri yang memberikan wawasan tentang dampak manajemen SDM terhadap kualitas pendidikan yang mereka terima, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mencatat dinamika

sehari-hari dalam pengelolaan SDM di pesantren, sedangkan wawancara semistruktur digunakan untuk menggali pemahaman tentang kebijakan dan praktik manajemen SDM yang diterapkan. Dokumentasi berupa arsip dan laporan terkait manajemen pendidikan di pesantren juga dikumpulkan sebagai data tambahan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Untuk memastikan keabsahan dan kredibilitas data, dilakukan pengecekan melalui triangulasi sumber (menggunakan berbagai informan), triangulasi teknik (menggabungkan observasi, wawancara, dan dokumentasi), dan triangulasi waktu (mengumpulkan data pada waktu yang berbeda). Validasi hasil dilakukan dengan member check, yaitu mengonfirmasi temuan dengan informan, perpanjangan pengamatan untuk memperoleh gambaran yang lebih lengkap, serta penggunaan bahan referensi tambahan untuk memastikan kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas temuan penelitian. Metode ini memungkinkan penelitian untuk menggali dan memahami lebih dalam tentang praktik manajemen SDM yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan di pesantren, serta memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen pendidikan pesantren di Indonesia.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pesantren**

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Dayama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur. Ini mencakup upaya manajerial untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada sesuai dengan tujuan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan ditunjukkan melalui kinerja SDM yang optimal, di mana kebutuhan rekrutmen tenaga pendidik harus dipenuhi dengan syarat tertentu agar dapat berkontribusi maksimal (Julianti dkk., 2024). Meskipun pesantren menghadapi keterbatasan operasional, upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan tetap dilanjutkan. Hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi oleh peneliti mengungkapkan data terkait upaya ini.

### **Melakukan Analisis Kebutuhan SDM Dilakukan di Yayasan DAYAMA**

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Dayama Wal Masakin Jerowaru, Lombok Timur, peneliti menemukan bahwa proses analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai dengan memahami visi, misi, dan tujuan pendidikan yayasan. Langkah ini bertujuan untuk menilai kurikulum yang ada dan mengidentifikasi kelemahan dalam cakupan materi, serta menyesuaikan kebutuhan pengembangan kurikulum agar sejalan dengan tujuan yayasan. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan data mengenai kualifikasi staf pengajar dan karyawan, menganalisis kesenjangan antara kualifikasi yang ada dan yang dibutuhkan. Melalui konsultasi dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pengurus, pengajar, staf administrasi, dan masyarakat lokal, peneliti juga mendapatkan pandangan mereka terkait pengembangan SDM (Observasi YATAMA, 2024).

Proses ini dilengkapi dengan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam manajemen SDM. Berdasarkan hasil analisis tersebut, pondok pesantren menetapkan prioritas kebutuhan SDM dan mengembangkan rencana tindakan, termasuk pengembangan kurikulum, pelatihan, perekrutan baru, dan evaluasi berkelanjutan. Langkah-langkah ini bertujuan untuk memastikan kebutuhan SDM terpenuhi dan meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala asrama, Bapak Edi Suratman, melalui wawancara, mengonfirmasi bahwa perencanaan ini diawali dengan analisis kebutuhan mendasar pondok pesantren, yang menjadi dasar penyusunan strategi pengembangan SDM yang lebih konkret (Suratman, 2024).

### **Melaksanakan Proses Rekrutmen Ustad dan Ustadzah**

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Pondok Pesantren Darul Yatam Wal Masakin Jerowaru, Lombok Timur, proses rekrutmen tenaga pengajar dilakukan secara terencana untuk memenuhi kebutuhan guru guna mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Rekrutmen dimulai dengan menganalisis kebutuhan guru yang dipengaruhi oleh jumlah santri, kebijakan kurikulum, serta perubahan jumlah dan kualifikasi guru. Kualifikasi guru ditentukan berdasarkan mata pelajaran yang diajarkan, di mana guru mata pelajaran umum harus memiliki gelar S1 dan pengalaman mengajar, sementara guru pesantren harus menguasai bahasa Arab, ilmu nahwu, shorof, dan bahasa Inggris. Proses rekrutmen juga melibatkan pencarian guru dari dalam dan luar pesantren, dengan memanfaatkan media sosial seperti *Facebook* untuk menarik calon pelamar (Observasi YATAMA, 2024).

Metode rekrutmen yang digunakan adalah metode terbuka, dengan pengumuman lowongan yang disebarluaskan melalui media sosial dan jaringan internal pesantren. Proses seleksi melibatkan tiga tahap, yaitu pemeriksaan data, wawancara, dan *microteaching*, serta tes membaca Al-Quran untuk menilai kemampuan calon guru. Meski tes membaca Al-Quran tidak mempengaruhi keputusan penerimaan, pelamar yang kurang mampu akan mendapatkan bimbingan khusus. Proses ini diawasi oleh direktur SDM yang bekerja sama dengan sekretaris pesantren. Kepala Asrama, Bapak Edi Suratman, mengonfirmasi bahwa seleksi ketat ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang kompeten dan profesional, demi meningkatkan mutu pendidikan di pesantren (Suratman, 2024).

### **Pengembangan Kompetensi Guru**

Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur sangat menekankan pentingnya kompetensi ustadz sebagai tenaga pendidik. Ustadz diharuskan memiliki empat kompetensi utama; pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sesuai dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Selain itu, karena berada di lingkungan pesantren, mereka juga harus mampu membaca Al-Quran dengan baik. Untuk memastikan kualitas pengajaran dan mencapai tujuan pendidikan, pesantren mengembangkan kompetensi ustadz melalui pelatihan internal dan eksternal, serta menyediakan bimbingan khusus bagi guru baru.

Kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan mencakup pelatihan tentang kepondokan, penataran, dan pembimbingan oleh guru senior. Pesantren juga menyediakan pelatihan bertingkat, mulai dari *basic* hingga *advance training*, yang wajib diikuti oleh semua guru untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Selain pelatihan internal, para ustadz juga diikutsertakan dalam seminar dan pelatihan dari lembaga luar, baik dari pemerintah maupun swasta. Langkah-langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan SDM di pesantren, yang pada gilirannya berdampak pada mutu pendidikan yang lebih baik (Suratman, 2024).

### **Mendorong Peran Aktif SDM di Pondok Pesantren**

Berdasarkan hasil observasi, Pondok Pesantren Yayasan Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur menekankan peran aktif sumber daya manusia (SDM) dalam mendorong kemajuan pesantren dan mencapai tujuan pendidikan. Pengajar dan staf pendidikan memiliki tanggung jawab penting untuk memberikan pengajaran berkualitas, sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan, serta membimbing peserta didik dalam pengembangan akademis, spiritual, dan sosial. Selain itu, SDM terlibat dalam pengembangan dan pembaruan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan zaman dan nilai-nilai Islam. Mereka juga bertugas merancang kurikulum yang holistik, yang mencakup aspek akademis dan keagamaan, serta memperhatikan konteks sosial dan budaya pesantren (Observasi YATAMA, 2024).

Peran SDM tidak hanya terbatas pada pengajaran, tetapi juga pada manajemen operasional pesantren. Bagian administrasi, seperti manajer pendidikan dan koordinator program, bertanggung jawab mengelola operasional sehari-hari, mulai dari pengadaan sumber daya hingga administrasi keuangan. Untuk terus meningkatkan kualitas, SDM diberikan pelatihan dan pengembangan profesional agar

tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan pendidikan berjalan lancar dan standar mutu terpenuhi. Ustadz Marte Jati, selaku koordinator umum, mengonfirmasi pentingnya peran aktif semua warga pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan (Jati, 2024).

### **Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Pondok Pesantren Yayasan Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. Berdasarkan hasil observasi, penerapan MSDM berdampak signifikan terhadap perubahan efektifitas dan efisiensi sistem kerja di pesantren, yang secara langsung mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Penerapan MSDM mencakup berbagai aspek seperti perencanaan dan pengelolaan tenaga pendidik, serta pengembangan kompetensi para ustadz dan staf untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

### **Peningkatan Kualitas Ustad/Guru dan Staf**

Peningkatan kualitas guru dan staf di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin merupakan hasil dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk rekrutmen ketat dan seleksi berkualitas. Selain itu, program pelatihan berkelanjutan yang diselenggarakan oleh pesantren membantu para guru dan staf meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mampu memberikan pengajaran yang lebih efektif dan mendukung perkembangan peserta didik secara optimal. Penilaian kinerja juga diterapkan sebagai bentuk evaluasi yang objektif, membantu dalam memberikan umpan balik dan memperbaiki kelemahan tenaga pengajar (Observasi YATAMA, 2024).

Menurut wawancara dengan Ustadz Muhammad Taisir Al Hafiz dan Humas pesantren, Lalu Muhammad Irfan Nahri, transformasi guru dan staf adalah dampak langsung dari pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh pesantren. Program tersebut mempermudah tugas para ustadz dalam mendidik santri dan mengelola lembaga. Efektivitas dan efisiensi kerja di pesantren juga semakin meningkat, mencerminkan keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam mendukung tujuan pendidikan pesantren (Nahri & Hafiz, 2024).

### **Reward dan Motivasi Bagi Ustadz/Guru dan Staf**

Pemberian gaji yang kompetitif dan insentif lainnya di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan loyalitas tenaga pengajar. Pesantren telah berupaya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik melalui tunjangan, kelompok kerja guru, dan penyesuaian alokasi waktu mengajar. Selain itu, program penghargaan dan insentif dirancang untuk memotivasi ustadz/guru serta memberikan pengakuan atas prestasi mereka. Evaluasi kinerja secara rutin dan dukungan pengembangan karir juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan pesantren secara signifikan.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, membantu meningkatkan kepuasan dan produktivitas tenaga pengajar. Program penghargaan dan motivasi yang dilakukan secara adil dan transparan telah meningkatkan loyalitas serta mendorong inovasi dan kreativitas para ustadz dalam mengajar dan mengelola pesantren. Menurut wawancara dengan Ustadz Marte Jati dan Ustadz Lalu Mashur, penghargaan finansial maupun non-finansial memberikan dorongan bagi guru dan staf untuk bekerja lebih giat, menciptakan suasana belajar yang positif, dan mengurangi pergantian tenaga kerja di pesantren (Jati, 2024; Mashur, 2024).

### **Peningkatan Kurikulum dan Metode Pengajaran**

Pengembangan kurikulum yang baik di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin (DAYAMA) memastikan bahwa pendidikan yang diberikan tetap relevan dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman. Meskipun kurikulum pesantren tidak selalu mengikuti standar pendidikan umum, pesantren merancang

kurikulumnya sendiri yang sesuai dengan visi dan kebutuhan lembaga. Dengan demikian, pembelajaran di pesantren terus berkembang seiring dengan perubahan sosial dan ilmu pengetahuan, memberikan santri bekal yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Melalui pelatihan dan pengembangan, guru didorong untuk mengadopsi metode pengajaran yang lebih inovatif, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini memungkinkan penerapan metode yang interaktif dan berbasis proyek, sehingga santri tidak hanya mempelajari teori, tetapi juga menerapkan pengetahuan dalam konteks nyata. Menurut Ustadz Lalu Mashur, pelatihan ini sangat positif dalam meningkatkan kompetensi pengajar, yang berdampak pada pengembangan kurikulum dan pengajaran yang lebih beragam serta sesuai dengan kaidah Islam, sehingga meningkatkan mutu pendidikan dan pengalaman belajar santri (Mashur, 2024).

#### **Pengelolaan Peserta Didik**

Proses seleksi peserta didik di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin (DAYAMA) memastikan bahwa siswa yang diterima memiliki potensi akademik serta komitmen kuat untuk menjalani kehidupan pesantren. Seleksi ini melibatkan beberapa tahap seperti tes akademik, wawancara, dan penilaian karakter, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan dasar calon siswa, sikap, dan nilai-nilai mereka. Dengan seleksi yang teliti, pesantren dapat memilih siswa yang tidak hanya cerdas, tetapi juga memiliki komitmen tinggi, sehingga mereka dapat berkembang secara optimal dan berkontribusi positif pada lingkungan pesantren. Hal ini juga memastikan bahwa siswa yang diterima siap mengikuti program pendidikan pesantren dengan efektif dan terarah (Observasi YATAMA, 2024).

Selain seleksi, pembinaan dan pengawasan yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang disiplin dan kondusif. Para ustadz memberikan bimbingan moral, spiritual, dan akademik yang berkelanjutan untuk membentuk kedisiplinan santri sesuai dengan nilai-nilai pesantren. Pengawasan rutin dilakukan untuk memastikan santri mematuhi aturan, menjaga motivasi belajar, dan berperilaku sesuai dengan norma pesantren. Dukungan akademik dan non-akademik juga diberikan, seperti bimbingan belajar tambahan dan konseling, untuk membantu santri mengembangkan potensi mereka secara maksimal. Dengan adanya evaluasi berkala, pesantren dapat terus meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan peserta didik (Hadi, 2024).

#### **Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik di Pondok Pesantren DAYAMA tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga pengajar dan staf, tetapi juga pada fasilitas pendidikan. Fasilitas seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan asrama dikelola secara berkala dan sistematis untuk memastikan kualitasnya tetap terjaga. Pemeliharaan rutin dan perbaikan yang tepat waktu memastikan fasilitas selalu siap digunakan, sehingga kegiatan belajar mengajar berjalan dengan lancar. Pengelolaan yang baik ini mendukung peningkatan kualitas pendidikan karena memastikan bahwa infrastruktur pesantren memenuhi standar yang mendukung proses belajar mengajar secara maksimal.

Pemeliharaan rutin dan pengembangan infrastruktur yang berkelanjutan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan aman. Dengan penambahan atau perbaikan fasilitas sesuai kebutuhan, pesantren dapat menyesuaikan infrastruktur dengan perkembangan zaman. Menurut Ustadz Lalu Hainur Hasan, manajemen SDM yang efektif memastikan efisiensi dalam pengadaan dan pemeliharaan fasilitas, menjaga keselamatan, dan kenyamanan semua yang berada di lingkungan pesantren. Hal ini memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan, di mana fasilitas yang berkualitas mendukung proses belajar mengajar yang lebih efektif dan efisien (Hasan, 2024).

## **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh pondok pesantren dalam manajemen SDM, terutama dalam upayanya untuk bertransformasi menjadi lembaga pendidikan yang lebih modern dan mengikuti sistem pendidikan nasional. Meskipun saat ini masih dalam proses, pondok pesantren berkomitmen untuk mengadopsi model pendidikan formal yang lebih sesuai dengan kebutuhan zaman. Berikut beberapa implementasi manajemen SDM yang dilakukan di Pondok Pesantren DAYAMA.

### **Penilaian Kinerja Guru**

Penilaian kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur dibagi menjadi dua aspek: metode mengajar dan kedisiplinan. Penilaian metode mengajar dilakukan setiap semester oleh Kepala Asrama dan guru-guru berpengalaman yang sudah bergelar sarjana, dengan pengawasan langsung terhadap kegiatan belajar mengajar. Sementara itu, penilaian kedisiplinan mencakup aspek-aspek seperti sholat berjamaah, mengajar ngaji, disiplin bahasa, pengawasan belajar malam, dan keterlibatan dalam ekstrakurikuler. Penilaian ini bertujuan untuk memotivasi guru agar melaksanakan tugas dengan baik, menciptakan suasana pendidikan yang lebih berkualitas (Suratman, 2024).

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, penilaian kinerja guru terbukti memberikan motivasi untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam mengajar dan mendidik santri. Guru-guru terlihat datang tepat waktu, berpakaian rapi, dan mengajar dengan semangat. Selain itu, mereka juga melaksanakan kewajiban dalam sistem asuh, seperti mengawasi sholat dan belajar malam. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bapak Edi Suratman, Kepala Asrama, yang menekankan pentingnya penilaian kinerja dalam mengontrol perkembangan mengajar guru-guru, serta memberikan gambaran mengenai kemajuan santriwan dan santriwati di pesantren (Observasi YATAMA, 2024; Suratman, 2024).

### **Memberikan Penghargaan dan Motivasi**

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin Jerowaru Lombok Timur melaksanakan perencanaan manajemen sumber daya manusia dengan memberikan penghargaan kepada guru dan staf yang mengembangkan kompetensi personal. Pada tahun 2023, penghargaan diberikan kepada guru terbaik, guru karismatik, dan santri berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian yang telah diraih. Penghargaan ini bertujuan untuk memotivasi guru, staf, dan santri dalam meningkatkan kualitas dan tanggung jawab kinerja mereka, serta merangsang prestasi yang lebih baik.

Dalam sesi wawancara, Kepala Asrama menyatakan bahwa pemberian penghargaan merupakan cara lembaga untuk menghargai kerja keras seluruh warga pondok, sekaligus sebagai motivasi untuk memacu semangat mereka dalam mengabdikan. Penghargaan dan motivasi diharapkan tidak hanya berlaku untuk guru dan staf, tetapi juga untuk seluruh santri, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk perkembangan dan peningkatan kualitas pendidikan di pondok pesantren (Suratman, 2024).

### **Perumusan Kurikulum Pesantren**

Berdasarkan hasil observasi di Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin, saat ini sedang dilakukan perumusan kurikulum yang mempertahankan ilmu-ilmu keagamaan tradisional seperti Al-Qur'an, Nahwu-Sharaf, Fiqh, Aq'id, Tafsir, Hadits, dan Bahasa Arab. Selain itu, kurikulum ini akan dilengkapi dengan Tsaqofah Islam kekinian, ilmu pengetahuan umum yang valid, teknologi terkini, serta bahasa internasional, agar santri memiliki kompetensi yang memadai. Penelitian juga menyarankan agar kurikulum dirancang berbasis aqidah Islam, dibagi menjadi kurikulum dasar, inti, penunjang, dan ekstrakurikuler, serta disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat berpikir santri untuk menghindari beban pendidikan (Observasi YATAMA, 2024).

Kepala sekolah, Bapak Edi Suratman, menjelaskan bahwa rumusan kurikulum ini penting untuk keberlanjutan pondok pesantren ke depan dan harus mengintegrasikan nilai-nilai keislaman. Hal serupa juga diungkapkan oleh Ust. Marte Jati, yang menekankan pentingnya kurikulum berbasis nilai Islam untuk meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren. Penilaian tidak hanya pada aspek kognitif, tetapi juga penerapan praktis, agar santri dapat mengamalkan pengetahuan yang diperoleh secara efektif (Jati, 2024; Suratman, 2024).

#### **Pembangunan Infrastruktur**

Setelah memetakan kesenjangan antara visi yang ingin dicapai dan kondisi yang ada, Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin dituntut untuk mengembangkan potensi keunggulan serta mengatasi kekurangan dan hambatan yang ada. Pemetaan ini kemudian diturunkan ke dalam perencanaan program yang mencakup pembuatan kurikulum dan penguatan sumber daya, termasuk penyediaan buku pelajaran dan aspek pedagogik lainnya. Pengembangan kurikulum diharapkan dapat mempromosikan kompetensi global dan keagamaan yang mencerahkan santri, serta meningkatkan kualitas pendidikan di pondok pesantren.

Berdasarkan observasi peneliti, Pondok Pesantren Darul Yatama Wal Masakin juga sedang membangun infrastruktur yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar. Selain memiliki tokoh kitab sebagai tempat membaca, pondok pesantren ini juga mendirikan sekretariat untuk musyawarah dan diskusi para guru. Saat ini, pembangunan gedung baru sedang berlangsung untuk mendukung modernisasi teknologi dalam proses belajar mengajar, memberikan akses lebih luas bagi guru dan santri. Ust. Marte Jati, Koordinator Umum, menegaskan bahwa pembangunan gedung baru ini adalah langkah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren (Jati, 2024).

### **KESIMPULAN**

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan berbasis pesantren merupakan komponen strategis dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pendekatan ini menuntut adanya sinergi antara visi strategis lembaga dengan pelaksanaan operasional yang berkelanjutan. Analisis kebutuhan SDM menjadi fondasi penting untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu yang terlibat dengan tujuan lembaga. Proses ini mencakup identifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang memengaruhi pengelolaan SDM. Melalui rekrutmen terencana dengan kualifikasi yang jelas, serta pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi, lembaga dapat menciptakan tenaga pendidik yang adaptif dan profesional. Selain itu, keterlibatan aktif SDM dalam pengembangan kurikulum dan manajemen operasional memperkuat efisiensi lembaga dan memastikan standar kualitas pendidikan tercapai secara konsisten. Strategi ini menjadi langkah fundamental dalam menjaga relevansi dan keberlanjutan pendidikan berbasis pesantren.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penemuan bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Peningkatan kualitas ustadz dan staf melalui rekrutmen dan pelatihan berkelanjutan, serta penghargaan untuk mendorong motivasi, telah terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengajaran. Selain itu, pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman dan pengelolaan fasilitas pendidikan yang baik mendukung lingkungan belajar yang kondusif. Implementasi manajemen SDM yang terencana dan sistematis ini menjadi langkah penting dalam membangun pondok pesantren yang modern dan kompetitif, yang mampu memenuhi tuntutan pendidikan di era saat ini.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Creswell, J. W. (2012). *Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Penerjemah :Achmad Fawaid)*. Pustaka Pelajar. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=42264&pRegionCode=JIUNM AL&pClientId=111>
- Fadhilah, F., Amiruddin, Nasution, S. R. A., & Satya, E. (2024). Garapan Administrasi dan Manajemen Pesantren: Menuju Pendidikan Islam Yang Berkualitas. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.15827>
- Fauziah, D. A., & Kuntari, S. (2023). Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Pemerataan Mutu Sumber Daya Manusia Pada Pendidikan Tinggi Melalui Program Pertukaran Mahasiswa Merdeka. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), Article 2. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/478>
- Hadi, M. F. (2024). *Wawancara (Ustadz)*.
- Hasan, L. H. (2024). *Wawancara (Ustadz)*.
- Indriyani, A. (2020). Manajemen SDM Dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas Pelayanan di Ridwan Institute Cirebon. *Syntax Idea*, 2(8), 346–362. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v2i8.495>
- Jati, M. (2024). *Wawancara (Ustadz)*.
- Julianti, F., Rahayu, S. S., Nimatullah, W. M., & Rosadi, A. (2024). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam di MAN 2 Kota Sukabumi. *An Nafi: Multidisciplinary Science*, 1(03), Article 03. <https://edujavare.com/index.php/naf/article/view/464>
- Khadavi, M. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.35870/jpp.v2i1.3118>
- Kristiansen, S. & Pratikno. (2006). Decentralising education in Indonesia. *International Journal of Educational Development*, 26(5), 513–531. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2005.12.003>
- Kuchinke, K. P. (2010). Human development as a central goal for human resource development. *Human Resource Development International*, 13(5), 575–585. <https://doi.org/10.1080/13678868.2010.520482>
- Mashur, L. (2024). *Wawancara (Ustadz)*.
- Nahdhah, N. (2018). *Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif: Studi kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan* [Masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/11080/>
- Nahri, L. M. I., & Hafiz, M. T. A. (2024). *Wawancara (Ustadz)*.
- Observasi YATAMA*. (2024).
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Suherman, U., & Cipta, E. S. (2024). Penerapan Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pondok Pesantren. *SPECTRA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), Article 1. [https://journal.staialmasthuriyah.ac.id/index.php/spectra\\_pai/article/view/10](https://journal.staialmasthuriyah.ac.id/index.php/spectra_pai/article/view/10)
- Suratman, E. (2024). *Wawancara (Kepala Asrama)*.

- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wahidah, E. Y. (2016). Studi Implementasi Tradisionalisasi dan Modernisasi Pendidikan Di Pondok Pesantren. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.24269/muaddib.v5i2.70>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), Article 1. <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3434>
- Witono, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Utsman Bin Affan Batam. *UNISAN JURNAL*, 2(2), Article 2. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1195>