ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i1.4777

MANAJEMEN PONDOK PESANTREN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN KEMAMPUAN SANTRI (STUDI PADA PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN KOTA MALANG)

Management of Islamic Boarding Schools in Human Resource Management to Enhance Santri's Abilities (A Study at Darul Qur'an Islamic Boarding School, Malang City)

Wahyudi Widodo
STAI Mahad Aly Alhikam Malang
wahyudiwidodo62@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 25, 2024	Jan 9, 2025	Jan 21, 2025	Jan 26, 2025

Abstract

Human resources in pesantren management are very necessary in order to achieve good goals and also be able to face all future challenges, especially for students. The purpose of this writing is to discuss the management of Islamic boarding schools in human resource management to improve the ability of students. The research used used a qualitative type with a descriptive approach for three months. The results of the study show that, in the management of the Darul Quran Islamic Boarding School Malang human resources can be divided into two things management. The first is the management of managerial functions, namely planning related to pesantren and improving student human resources with Visions, Missions and goals, organizing that folds all administrators and community leaders, movements related to activities

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

commanded by caregivers so that one direction of goals, and control or evaluation. The second of the operational functions is the procurement of things needed by students, development in all aspects of facilities, programs, assessments that focus on students' abilities, integration between religious and real-life aspects, discipline of all administrators and students, and dismissal of administrators who do not carry out their activities to improve students' human resources. The form of activities such as: level-based book recitation, trainings on religious skills and the science of world life, cooperation in various aspects of additional activities to scientific visits.

Keywords: Management; Cottage; Supervision; Ability; Students

Abstrak: Sumber daya manusia dalam manajemen pesantren sangatlah diperlukan agar mencapai tujuan yang baik dan juga mampu menghadapi segala tantangan masa depan terutama bagi santri. Tujuan penulisan ini untuk membahas manajemen pondok pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan kemampuan santri. Penelitian yang digunakan mengunakan jenis kualitatif dengan pendekatan deksriftif selama tiga bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dalam manajemen Pondok Pesantren Darul Quran Malang terhadap sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua hal manajemen. Pertama dari manajemen fungsi manajerial yakni perencanaan terkait pesantren dan peningkatan SDM santri dengan adanya Visi, Misi dan tujuan, pengorganisasian yang melipatkan semua pengurus dan tokoh masyarakat, pergerakan terkait kegiatan yang dikomandoi pengasuh sehingga satu arah tujuan, dan pengendalian atau evaluasi. Kedua dari fungsi operasional yaitu pengadaan terhadap hal-hal yang dibutuhkan santri, pengembangan dalam semua aspek baik sarana, program, penilaian yang memfokuskan kepada kemampuan santri, pengintegrasian antara aspek agama dan kehidupan nyata, kedisiplinan terhadap semua pengurus dan santri, dan pemberhentian kepada pengurus yang tidak melakukan kegiatannya untuk peningkatan sumber daya manusia santri. Bentuk kegiatannya seperti: pengajian kitab berbasis tingkatan, pelatihan-pelatihan kemampuan keagamaan dan keilmuan kehidupan dunia, kerjasama dalam berbagai aspek kegiatan tambahan hinga kunjungan keilmuan.

Kata Kunci: Manajemen; Pondok; Pengelolaan; Kemampuan; Santri

PENDAHULUAN

Secara subtansi, Islam adalah memasrahkan diri seutuhnya kepada Allah SWT tetapi juga mengusahakan adalah milik manusia. Dalam konteks spritual, Islam memberikan keyakinan, pengarahan, dan kekuatan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Dakwah Islam adalah suatu bentuk perwujudan untuk semua mahluk, yang berlandaskan pada asas al-Islamu rahmatan lilalamin. Kehadiran Islam dan para nabi, bukan sekedar untuk pemenuhan dan pemuasan supral natural belaka, melainkan sebagai usaha bagi manusia untuk memahami keberadaannya di muka bumi ini, yaitu sebagai abid dan khalifah di bumi (Kusnawan, 2019). Karena itu Nabi-nabi terdahulu mengajarkan dakwah dari generasi ke generasi agar umatnya mengikuti, memahami dan melaksanakan nilai-nilai ajaran Islam. Tujuannya tiada lain selain

menciptakan mahluk (manusia) yang berahlak tinggi (khairul ummah). Dalam ajaran islam, seluruh umatnya terkena suatu kewajiban untuk mencari ilmu. Bahkan semenjak dilahirkan ke alam dunia ini, seseorang tersebut sudah mempunyai kewajiban untuk mencari ilmu dan menerapkan nilai-nilai keIslaman (Mujtahid, Assidiqi, Sadiyah, & Maulana, 2023).

Begitu pentingnya suatu ilmu *syara'*, orang tua memberikan kewenangan atau dorongan agar anaknya masuk ke sebuah pondok pesantren. Sejak dahulu, pondok pesantren tidak pernah "mati". Artinya memang pondok pesantren ini begitu erat dengan masyarakat. Begitu banyak ribuan pondok pesantren di Indonesia yang sejak dahulu telah melahirkan orang-orang yang berguna, baik itu berguna kepada dirinya sendiri, idealnya berguna kepada mereka yang membutuhkan orang-orang yang mempunyai kemampuan, khususnya di bidang agama. Sejarah perkembangan pondok pesantren menunjukkan bahwa lembaga ini tetap eksis dan konsisten menjalankan fungsinya sebagai pusat pengajaran ilmu-ilmu agama islam (*tafaqquh fiddin*) sehingga dari pesantren lahir para kader ulama, guru, dan Mubaligh yang sangat dibutuhkan Masyarakat (Sulthon & Khusnuridlo, 2016).

Secara istilah pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari (Astuti & Sukataman, 2023). Pesantren adalah suatu bentuk lingkungan masyarakat yang unik dan memiliki tata nilai kehidupan yang positif yang mempunyai ciri khas tersendiri, sebagai lembaga pendidikan Islam. Adapun unsur pokok dari pondok pesantren yaitu Kyai, Santri, Pondok atau asrama, Masjid, dan Kitab-ktab klasik (Mahrisa, Aniah, Daulay, & Dahlan, 2020).

Setiap pesantren termasuk pendidikan pondok pesantren memiliki aktivitasaltivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan pesantren. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Manajemen yang dimaksud disini adalah kegiatan seseorang dalam mengatur pesantren lembaga atau perusahaan yang bersifat manusia maupun non manusia sehingga tujuan pesantren, lembaga, atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efesien (Bani, 2016). Seperti pernyataan Terry bahwa manajemen adalah proses mengusahakan hubungan-hubungan yang efektif antara oramg-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efesien dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Terry, 2019).

Membahas manajemen pesantren pondok pesantren melibatkan banyak hal yang harus direnungkan, sebab manajemen pesantren meliputi seluruh tingkah laku manusia yang dilakukan untuk memperoleh kesinambungan pertahanan dan peningkatan hidup. Terkait dengan hal tersebut sebuah lembaga pondok pesantren tidak akan lepas dari manajemen sumber daya manusia, karena berhasil tidaknya tujuan, visi dan misi pondok pesantren ditentukan oleh bagaimana sebuah lembaga mengatur, merencanakan serta mengelola semua komponen pondok pesantren termasuk sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren itu sendiri (Faj, 2011).

Mengelola pesantren bukanlah hal yang mudah. Banyak hambatan dan dilema yang akan dihadapi dalam mewujudkan pesantren yang efektif dan produktif. Terlebih dalam hal mengelola manusia di dalam pesantren. Manusia dan cara mengelola sumber daya manusia dalam lembaga pondok pesantren menjadi penting. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan pesantren dalam pencapaian tujuannya bergantung kepada manusia yang mengelola pesantren pondok pesantren (Machsus, 2020). Manajemen sumber daya manusia memiliki tempat yang khusus dalam pesantren pondok pesantren. Dalam struktur pesantren pondok pesantren, di mana faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari manajer adalah manajemen sumber daya manusia. Setelah struktur pesantren didesain, kemudian setelah kewenangan dan tanggungjawab disusun, dan pekerjaan ditentukan, maka langkah berikutnya adalah menentukan dan menempatkan sumber daya manusia yang sesuai untuk setiap bagian dalam pesantren (Sahila, Listiowati, & Aprilliantoni, 2024). Dan semua itu diperlukan agar nantinya santri dan pondok pesantren memiliki kemajuan yang bagus untuk kedepannya sehingga utamanya santri dapat meningkatkan kemampuan dan kreativitasnya.

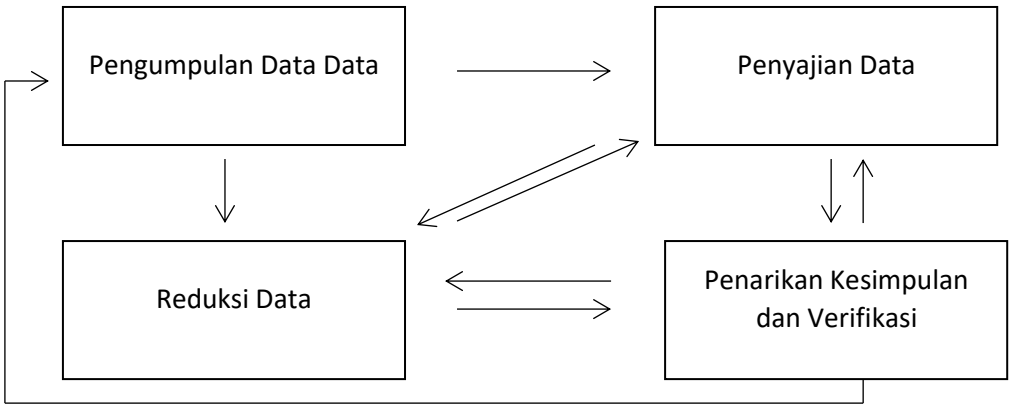
Salah satu pondok pesantren yang banyak melakukan perubahan menyesuaikan kebutuhan sumber daya manusia dari berbagai aspek adalah Pondok Pesanten Dairul Quran yang berada di Kota Malang. Pesantren ini memang tergolong baru yakni ada sebelum covid dan kemudian mengalami berbagai perkembangan sejak covid hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat dari segi visi, misi, landasan, tujuan, kurikulum, hubungan pendidik dengan murid, metodologi pembelajaran, sarana prasarana, pengelolaan manajemen, kompetensi dan profesionalisme birokrasi (sumber daya manusia), evaluasi pembiayaan dan lain sebagainya hingga adanya kegiatan-kegiatan peningkatan kemampuan santri. Hal ini penting agar nantinya santri yang lulus dapat menjadikan kemamfaatan pada kehidupan yang nyata baik dalam keagamaan, sosial hingga juga perkembangan teknologi informasi (Nata, 2018). Oleh karena itu dari hal diatas, tujuan penelitian penelitian adalah untuk membahasa secara detail

terkait manajemen pondok pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan santri di Pondok Pesantren Dairul Quran Malang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriftif. Pendekatan deskriftif adalah pendekatan yang memungkinkan peneliti menjabarkan dan juga mendeskrifsikan hasil yang dibahas secara rinci. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang diambill dari berbagai sumber rujukan dan juga data yang bersifat lapangan dan kemudian dikuatkan dengan data yang telah ada (Sugiyono, 2021). Maka dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjelaskan atau mendeskripsikan hasil-hasil tentang manajemen pondok pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kemampuan santri.

Lokasi yang menjadi fokus pembahasan adalah pondok pesantren Dairul Quran Malang. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yakni Oktober sampai Desember 2024. Sumber data yang digunakan, yaitu primer melalui wawancara kepada pengasuh dan pengurus serta observasi langsung di pesantren. Sementara itu, sumber data pendukung adalah berbagai arsip termasuk berita, jurnal, buku, laporan, majalah dan lainnya. Metode analisis yang digunakan adalah Matthew B. Miles dan Michael Huberman yang merupakan pakar pendidikan dari University of Geneva, Swiss yang meliputi: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan kata-kata sebagai pengganti angka. Data dalam penelitian dikumpulkan berdasarkan hasil wawancara semi terstruktur dan diolah melalui pencatatan, pencatatan, dan pengetikan, namun analisis masih menggunakan kata-kata yang kemudian diucapkan (Rijali, 2019). Sedangkan keabsahan data penelitian mengunakan triangulasi data dan sumber. Dimana triangulasi data yakni lebih menekankan kepada data yang telah di dapatkan sedangkan sumber adalah lebih menekankan kepada lapangan dengan cara mengecek kembali hasil penelitian agar sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini.



Gambar. 1. B Miles Huberman Data *Analysis Structure.*

HASIL

Menurut hasil wawancara dan observasi manajemen pondok pesantren dilihat dari sumber data manusia atau MSDM terhadap santri di Pondok Pesantren Dairul Quran Kota Malang ada dua yang meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional.

> "Secara manajemen setahu saya, bahwa dalam MSDM itu ada dua hal yang dilakukan pondok pesantren darul Quran ini. Yakni dari seg fungsi manajerial dan dar fungsi operasional. Dimana keduanya memiliki jabaran yang saling menguatkan terhadap pengelolaan sumber daya manusia bagi santri disini …' Ucap Istri Pengasuh Pesantren yakni Ning Inayah.

Dalam fungsi manajerial merupakan fungsi pokok dalam MSDM yang menjadi patokan utama seorang pengasuh di pondok pesantren Dairul Quran dalam mencapai terwujudnya tujuan pesantren. Fungsi manajerial disini meliputi empat hal yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan yakni merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pesantren. dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan SDM di pondok pesantren Dairul Quran berfokus pada VISI MISI, keadaan sekarang, perumusan kegiatan untuk masa depan yang berorientasi pada fokus hambatan dan tantangan yang ada termasuk digital dan globalisai, dan pengembangan perencanaannya. Maka dari itu, pesantren selalu melibatkan siapa saja dalam hal ini termasuk seluruh pengurus, tokoh agama

dan juga masyarakat hingga wali santri demi terwujudkannya tujuan pesantren termasuk peningkatan sumber daya manusia (SDM) bagi santri.

> " …dalam perencanaan ini yang menjadi fokus utama adalah empat hal yakni visi misi pesantren yang berorientasi pada santri, keadaan pesantren saat ini, tantangan dan hambatan kedepannya termasuk pengaruh adanya globalisasi dan digitalisasi serta juga perencaanaan pengembangan dari hasil kekurangan sebelumnya. semua itu selalu menjadi patokan dalam manajemen pesantren disini…" Ucap pengasuh Utama yaitu Ustad H. Muftar.

> "…biasanya kalau kami pesantren saat perencanaan itu selalu melibatkan orang luar seperti tokoh masyarakat, tokoh agama serta beberapa orang yang kami kenal dan memiliki kemampuan untuk memajukan pesantren termasuk walisantri hingga mahasiswa yang pernah melakukan kegiatan bersama di pesantren" Ucap Ning Inayah

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian pesantren terfokus pada kegiatan untuk mengorganisasian semua pengurus dan jajaran dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam pesantren. Hal itu dilakukan merupakan penyatuan langkah dari seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan oleh elemen-elemen dalam suatu lembaga. Penyatuan langkah ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Proses pengorganisasian suatu pondok pesantren akan berjalan dengan baik apabila memiliki sumber daya, sumber dana, prosedur, koordinasi, dan pengarahan pada langkah-langkah tertentu. Suatu pesantren akan berjalan baik apabila terdapat prinsip-prinsip yang menjadi landasan geraknya. Prinsip-prinsip itu diantaranya: perumusan tujuan, pembagian kerja, pembagian wewenang, kesatuan komando, dan koordinasi.

> "kedua dari fungsi manajerial adalah organisasi. Dimana organisasi itu wajib untuk ada dalam semua struktur. Dan dalam semua struktur juga wajib memiliki namanya loyalitas atau rasa ingin membuat lembaga termasuk pesantren maju, sehingga dengan itu wajib semuanya memiliki tugas baik dari paling atas hingga kebawah. Dan hal penting juga harus satu visi, satu tujuan dan juga selalu

> berkoordinasi jika terjadi sesuatu ataupun dalam melakukan sesuatu terkait pesantren ini. Maka dari itu kami sering melakukan komunikasi dan juga penyeragaman visi dan tujuan agar tidak mudah patah untuk membangun pesantren ini" Ucap pengasuh Utama yaitu Ustad H. Muftar.

3. Pergerakan.

Pergerakan kegiatan pesantren melalui pemberian motivasi atau pemberian komando agar seluruh pengurus dan jajarannya untuk selalu bekerja dengan baik, bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan suatu lembaga pesantren. Maka dari itu dalam pergerakan ini setiap orang memiliki tugas masing-masing, ada yang berfokus kepada kemajuan pesantren dari segi prasarana, ada yang berfokus kepada pemahaman santri, ada yang berfokus kepada sumber daya manusia terkait santri menghadapi tantangan dan masalah di masa depan dan lainnya. sehingga dengan hal tersebut, tujuan akan mudah lebih dituju walaupun dalam hal ini perlu proses. Hal ini disebutkan melalui hasil wawancara:

> "Dalam pesantren terkait pergerakan di fokuskan oleh satu komando yakni pengasuh. Akan tetapi karena pesantren adalah tempat bersama, maka dari itu apapun yang diputuskan oleh pengasuh itu sudah dari musyawarah sehingga semuanya satu tujuan. Setiap orang memiliki tugas untuk kemajuan pesantren seperti sarana, pemahaman keilmuan, keterampilan dan segala hal sumberdaya manusia terkait santri ke depannya…" Ucap pengasuh Utama yaitu Ustad H. Muftar.

4. Pengendalian

Pengendalian kegiatan pesantren berfokus pada mengendalikan semua pengurus daan jajaran agar mentaati peraturan-peraturan dan terhindar dari penyimpangan atau kesalahan. Kegiatan-kegiatan yang biasa di lakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan disamping itu juga koreksi-koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang dilaksanakan. Pengenalian atau pengontrolan merupakan proses pengecekan performence terhadap standart untuk menentukan sejauh mana tujuan telah tercapai pesantren. Sehingga dengan itu, pengasuh

pesantren selalu memantau perkembangan dan juga hambatan apa yang ada di pondok pesantren Dairul Qur'an ini.

> "keempat pengendalian pesantren terhadap kegiatan yang dilakukan perlu selalu kita ingatkan di group dan langsung. Semua ini agar seluruh jajaran pengurus itu tidak menyimpang dari ketetapan dan kesepakatan dan diskusi yang sudah dilakukan. Karena biasanay dimana-mana pasti ada penyelewangan jadi kami meminimalisir dan selalu mengotrol dan mengingat agar semuanay tetap dalam satu arah untuk kemajuan pesantren dan peningkatan sumber daya manusia para santri. Tapi bagi saya sangat percaya terhadap semua jajaran pengurus bahwa mereka niat melakukan dengan sebaik mungkin" Ucap pengasuh Utama yaitu Ustad H. Muftar.

Sedangkan dari fungsi operasional dalam MSDM merupakan basic (dasar) pelaksanaan proses manajemen yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pesantren. Fungsi operasional dalam MSDM menurut hasil wawancara ada beberapa hal yang sangat urgent dan penting seperti pengadaan terhadap hal-hal yang dibutuhkan pesantren, pengembangan baik dari segi kurikulum dan juga terkait kebutuhan santri, penilaian bagi santri, kompensasi, pengintegrasian anatara kehidupan agama dan dunia dalam bentuk program keguatan, pemeliharaan barang yang ada, kedisiplinan, dan pemberhentian santri bagi yang melanggar aturan secara sangat berat atau santri yang sudah ingin keluar dengan cara yang baik atau dikenal boyong.

> "… sedangkan dalam segi operasional biasanya bersifat hal-hal yang dibutuhkan. Contoh pengadaan barang yang dibutuhkan pesantren dan juga santri, kemudian pengembangan pesantren baik dari segi kurikulum dan kebutuhan santri, adanya penilaian terkait pembelajaran kitab dan juga kegiatan, adanya integrasi dalam program kegiatan dan lainnya. bahkan santri yang nakal parah kita upayakan di didik dengan baik baru kalau misal tidak bisa makan akan dikeluarkan. Namun sampai saat ini belum pernah ada santri yang kita keluarkan paksa karena bagi kami pesantren adalah wadah sehingga kami upayakan dididik dan dibimbing dengan baik". Ucap pengasuh Utama yaitu Ustad H. Muftar.

PEMBAHASAN

Manajemen Pondok Pesantren Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Peningkatan Kemampuan Santri di PP Dairul Quran Malang.

Untuk mencapai hasil maksimal dalam mencapai tujuan diperlukan, maka dalam pondok pesantren Dairul Quran adanya fungsi MSDM. Dimana fungsi ini merupakan sebagian hal penting manajemen termasuk manajemen pondok pesantren. Manajemen pondok pesantren dilihat dari fungsi-fungsi MSDM ada dua yang meliputi fungsi manajerial dan fungsi operasional.

1. Fungsi Manajerial

Fungsi manajerial merupakan fungsi pokok dalam MSDM yang menjadi patokan utama seorang pemimpin atau manajer lembaga pesantren termasuk pesantren dalam mencapai terwujudnya tujuannya. Fungsi manajerial dalam MSDM dalam manajemen pondok pesantren meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pesantren. dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan SDM dalam pesantren merupakan seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan dan kebutuhan pegawai atau SDM dari suatu pesantren di masa mendatang. Melalui estimasi jumlah dan jenis pegarwai yang diperlukan oleh seluruh bagian-bagian kepegawaian dapat menusun rencana secara lebih baik dalam hal-hal yang maenjadi lingkup pekerjaaannya, misalnya penarikan pegawai, seksi pegawai, dan lain sebagainya (Justine, 2016). Perencanaan (*planning*), adalah pemilihan atau penetapan tujuantujuan pesantren dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Machali & Hamid, 2017). Menurut Hasinbuan dalam jurnal Puji perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan suatu lembaga (Sihombing & Batoebara, 2019). Perencanaan juga diartikan sebagai proses kegiatan pemikiran, dugaan, dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melaksanakan tindakan yang sebenarnya dalam rangka mencapai tujuan (Yasmansyah & Zakir, 2022).

Maka dari itu, ada empat langkah awal dalam proses perencanaan yang dilakukan pondok pesantren Dairul Quran Malang yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) di pesantren yang wajib ada sebagai upaya peningkatan kemampuan kepada santri, yaitu:

1) Penerapan Visi, Misi, dan Tujuan. Keberadaan visi, misi, dan tujuan dalam suatu pondok pesantren akan berfungsi memperjelas arah perkembangan pondok pesantren dan memotivasi seluruh komponen untuk mengambil tindakan ke arah yang benar. VISI pesantren adalah memuliakan manusia dan menjadikan manusia yang bertaqwa dan beriman. Sedangkan misinya adalah meliputi kegiatan pesantren, program khusus dan lainnya.
2) Perumusan Keadaan Sekarang. Keadaan pondok pesantren sekarang perlu dipahami, baik kekurangan maupun kelebihannya. Hal itu penting untuk menetapkan langkah-langkah yang akan dilakukan. Pada tahap ini diperlukan informasi yang akurat yang diperoleh dengan komunikasi yang baik di pondok pesantren maka dari itu Pondok Pesantren Dairul Quran selalu mengadakan pertemuan dengan tokoh masyarakat dan para aktivis keagamaan hingga sosial demi perkembangan pesantren dan santri kedepan.
3) Identifikasi kemudahan dan hambatan perlu dipahami pula kekuatan apa saja yang dimiliki pondok pesantren sebagai modal untuk melakukan kegiatan. Adapun segala sesuatu yang dapat dijadikan kekuatan itu antara lain berupa modal, koleksi, SDM, partisipasi anggota, dan lainnya. Adapun kekurangan yang dapat menjadi hambatan pengembangan pondok pesantren pun perlu diketahui dan segera diatasi. Apabila kekurangan itu dikelola dengan baik justru akan menjadi kekuatan dan itulah yang dilakukan pesantren saat ini, dengan mengajak semua elemen untuk membantu dan mengurangi segala kekurangan dan hambatan pesantren untuk lebih baik.
4) Pengembangan perencanaan agar dalam pengembangan pondok pesantren dapat dicapai tujuan yang baik, maka dari itu pesantten dalam perencanaan selalu mempertimbangkan SDM, bahan informasi, dan, gedung/ruang, sistem, dan peralatan dengan tetap memperhatikan manajemen dan keahlian yang ada di pesantren.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasian semua pengurus dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, dan koordinasi dalam pesantren. Pengpesantrenan merupakan penyatuan langkah dari seluruh kegiatan yang akan

dilaksanakan oleh elemen-elemen dalam suatu lembaga. Penyatuan langkah ini penting agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Proses pengorganisasian suatu pondok pesantren akan berjalan dengan baik apabila memiliki sumber daya, sumber dana, prosedur, koordinasi, dan pengarahan pada langkah-langkah tertentu (Qorrotul A'yuni & Hijrawan, 2020). Suatu pesantren akan berjalan baik apabila terdapat prinsip-prinsip yang menjadi landasan geraknya. Prinsip-prinsip yang dilakukan Pondok Pesantren Dairul Quran yaitu: a).perumusan tujuan, b). Pembagian kerja, c). Pembagian wewenang, d). Kesatuan komando, e). Koordinasi. Maka dari itu pesantren selalu menentukan pembagian tugas di antara seluruh pegawai yang ada agar termotivasi dalam bekerja.

c. Pergerakan.

Pergerakan adalah kegiatan pemberian motivasi atau pemberian komando agar pegawai mulai bekerja. Pada dasarnya fungsi ini akan menumbuhkan kemauan pegawai untuk mulai bekerja secara aktif. Dalam hal ini banyak pakar yang mencoba memberikan definisi mengenai pelaksanaan pergerakan dalam sebuah manajemen, salah satunya yakni Siagian yang menyatakan bahwa pelaksanaan adalah keseluruhan cara, usaha, tehnik, dan metode untuk mendorong para pesantren agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan pesantren yang efektif dan efisien (Sondang, 2019). Sedangkan menurut Hasibuan dalam karya Yuani pergerakan atau pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pengurus agar bekerja sama dan bekerja efektif serta efesien dalam membantu tercapainya tujuan suatu lembaga pesantren., pengurus, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Yunaini, Supriono, Hidayati, ., & Hutauruk, 2020). Dalam hal ini PP Dairul Quran Malang, melalui pengasuh selalu melakukan koordinasi dan melakukan berbagai motivasi untuk seluruh pengurus pesantren dan juga santri. Hal ini karena selain tanggung jawab juga sebagai upaya agar nantinya pesantren dapat maju dan lebih baik. Selain itu santri juga nantinya dapat banyak ilmu yang ada di pesantren baik itu agama ataupun umum yang terlah dilakukan pesantren.

Hal ini dapat diartikan bahwa fungsi pengarahan yang dilakukan pengasuh adalah suatu fungsi kepemimpinan manajer untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja secara maksimal serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis. Pengarahan berarti aspek hubungan manusiawi dalam kepemimpinan yang mengikat para bawahan untuk bersedia mengerti dan menyumbangkan tenaganya secara efektif dan efisien agar termotivasi dalam bekerja untuk mencapai sebuah tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pengurus agar mentaati peraturan-peraturan dan terhindar dari penyimpangan atau kesalahan. Kegiatan-kegiatan yang biasa di lakukan dalam proses pengendalian berupa observasi terhadap kegiatan-kegiatan perencanaan disamping itu juga koreksi-koreksi terhadap penyimpangan yang terjadi selama rencana sedang dilaksanakan. Pengenalian atau pengontrolan merupakan proses pengecekan performence terhadap standart untuk menentukan sejauh mana tujuan telah tercapai. Dalam manajemen kontrol, kontrol berlangsung secara simultan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya dalam sistem. Keputusan kontrol mempengaruhi rencana, dan sebaliknya perencanaan mempengaruhi fungsi control (Andi Adam Virgiawan & Miftah, 2023). Berkaitan hal diatas, Pondok Pesantren Dairul Quran Malang selalu melakukan controlling kepada semua hal yang berkaitan pesantren termasuk pengurus dan juga santri. Kegiatan pengontrolan merupakan tindak lanjut dari pesantren terkait SDM untuk melakukan usaha perbaikan terhadap kekurangan, kelemahan, atau kesalah suatu sistem, misalnya jangka waktu peminjaman yang kurang fleksibel. Jadi hal ini befungsi untuk pengendalian, pengawasan, dan pengontrolan aktivitas-aktivitas pegawai agar sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu lembaga pondok pesantren. Pengendalian berarti aktivitas penilaian kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi operasional dalam MSDM merupakan *basic* (dasar) pelaksanaan proses manajemen yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pesantren atau suatu lembaga. Fungsi operasional dalam MSDM meliputi:

a. Pengadaan

Stoner mendefinisikan pengadaab (*rekrutmen*) sebagai suatu proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana SDM untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon pengurus sebanyak mungkin sehingga memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu lembaga pesantren. Rekrutmen merupakan kunci keberhasilan pesantren karena salah merekrut orang menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi sebuah pesantren. Biaya yang lebih besar akan ditanggung oleh suatu

lembaga pesantren, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Mukminin, Habibi, & Prasojo, 2019). Mick Bennet dan Andrew Bell dalam Minto Waluyo menyatakan bahwa merekrut orang yang tepat merupakan kunci sukses awal bagi setiap pesantren yang sukses (Waluyo, 2018). Menurut Wison dalam karya Murniasih pengadaan SDM merupakan proses untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, kualitas dan penempatan untuk mencapai sebuah tujuan pesantren atau suatu lembaga pesantren (Murniasih, Yolanda, & Irma, 2021).

Oleh karena itu, PP Dairul Quran Malang dalam hal ini terkait pengurus selalu melakukan seleksi yang baik dan selalu mencoba menyelesaikan suatu masalah atau mencapai tujuan dengan musyawarah dan melibatkan banyak orang yang ahli. Bahkan dalam suatu kegiatan juga mengundang orang ahli misal dalam kegiatan khusus terkait santri selalu mengundang orang yang memiliki keilmuan dan pengalaman di dalamnya untuk membimbing santri. Tujuannya agar apa yang dilakukan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan pesantren terutama peningkatan sumber daya manusia (SDM) santri. Hal ini sesuai dengan penjelasan Justine bahwa perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga pesantren dalam membantu terwujudnya tujuan (Nasir & Rijal, 2021). Taslimah menambahkan keterangannya bahwa Perencanaan juga diartikan sebagai proses kegiatan pemikiran, dugaan, dan penentuan prioritas yang harus dilakukan secara rasional sebelum melaksanakan tindakan yang sebenarnya dalam rangka mencapai tujuan (Azmi & Ridha DS, 2019).

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, konseptual, dan moral pengurus melalui pendidikan dan pelatihan. Dalam konteks SDM, pengembangan menurut Sofo dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan sehingga dapat menjelaskan tentang developmental practice dan membutuhkan kolaborasi dengan program– program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Lebih lanjut Sofo mengemukakan bahwa pengembangan SDM adalah human resource development dan merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam pesantren dengan menerapkan prinsip–prinsip pembelajaran. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pekerja untuk mengembangkan SDM menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan (Asraf, 2024).

Di PP Dairul Quran Malang dalam hal pengembangan pesantren jika terkait kemajuan pesanten selalu mengajak kerjasama dengan berbagai pihak yang mampu dan

memiliki keilmuan baik dalam hal sarana prasarana, kegiatan dan lainnya. Pelatihan kepada santri juga dilakukan dengan melihat kemampuan dan tujuan yang ingin dicapai santri baik dalam ilmu agama dan kehidupan di dunia. Hal ini sesuai dengan pengembangan SDM bahwa proses untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan pekerja atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan juga berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, dan pengetahuan SDM untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien, termasuk pengembangan perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan pesantren dan penilaian kerja (Azhar, 2025). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengembangan mempunyai ruang ingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Fungsi pengembangan ini merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, dan tugas manajer yang semakin rumit.

c. Penilaian

Penilaian atau evaluasi adalah kegiatan sistematis dan terencana untuk mengukur, menilai dan klasifikasi pelaksanaan dan keberhasilan program. Penilaian harus dikembangkan bersama perencanaan suatu program. Penilaian pada kegiatan evaluasi dilakukan pada komponen input, proses dan input.penilaian selalu terkait dengan proses pengambilan keputusan. Sedangkan evaluasi di dalam pondok pesantren adalah cara untuk mengontrol kualitas program pelayanan pondok pesantren dengan cara memeriksa apakah semua aspek pondok pesantren pesantren sudah mencapai standar yang diharapkan (Ainurrafiq & Ta'arifin, 2015). Aspek-aspek yang dievaluasi di Pondok Pesantren Diairul Quran Malang adalah sebagai berikut:

1) Pengurus: tercapainya tujuan pondok pesantren tergantung pada keterampilan pengurus pengelolanya.

2) Dana: untuk memberikan pelayananya, pondok pesantren sangat tergantung pada dana. Evaluasi mengenai dana perlu menggali berapa banyak dana yang disediakan untuk berbagai kebutuhan pondok pesantren tersebut agar terpenuhi standar yang ditentukan.

3) Ruangan dan perlengkapan: evaluasi mengenai hal ini memperhatikan luas ruangan yang disediakan, jumlah tempat duduk, macam-macam perlengkapan pondok pesantren dan keadaannya, dan lain-lainnya.

4) Pelayanan pondok pesantren: evaluasi terhadap pelayanan ini merupakan bagian yang paling penting tetapi juga paling sulit untuk diterapkan maka dari itu pesantren selalu melakukan berbagai kegiatan untuk menunjang SDM Santri.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian ialah fungsi operasional manajemen yang terpenting, sulit dan kompleks untuk merealisasikan. Karena disebabkan manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam organisas. Pengintegrasian yang berarti menyatupadukan atau mencocokkan keinginan pengurus dengan kebutuhan pesantren agar tercapai kerja sama yang memberikan kepuasan. Di dalam pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan (Makruf, Tejaningsih, & Mudofir, 2022). Jadi pengintegrasian memiliki prinsip untuk menciptakan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan, sehingga dari hal itu PP Dairul Quran selalu berupaya untuk melakukan berbagai kerjasama dengan berbagai pihak baik secara individu ataupun secara lembaga atau komunitas. Berkaitan individu misalnya mengajak seseorang yang ahli untuk menjadi pembina kegiatan atau guru kitab ataupula melakukan pengisian pelatihan di pesantren. Kerjasama secara lembaga misal mendatangkan berbagai lembaga atau kunjungan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan suatu lembaga pesantren. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disipiln pengurus, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan suatu lembaga pesantren. dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tangung jawab. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesusai dengan peraturan suatu lembaga pesantren baik tertukis maupun tidak (Justine, 2016). Kedisiplinan diartikan jika pengurus selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan suatu lembaga pesantren dan norma-noram sosial yang berlaku. Kedisiplinan suatu suatu lembaga pesantren dikatakan baik, jika sebagian besar pengurus menaati peraturan-peraturan yang ada. Hal ini tentu mendukung tercapainya tujuan pesantren, pengurus, dan masyarakat. Jadi kedisiplina adalah kunci keberhasilan suatu pesantren dalam mencapai tujuan. Maka dari itu pesantren baik

kepada pengurus dan santri selalu ada absen di berbagai kegiatan dan pelatihan, tujuannya agar nanti datang dan pulang tepat waktu sesuai dengan kegiatan pesantren.

f. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu suatu lembaga pesantren. Istilah pemberhentian sinonim dengan separation, pemisahan atau PHK pengurus dari suatu pesantren. Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang pengurus dengan suatu pesantren. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pengurus, keinginan suatu lembaga pesantren, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undangundang No. 12 Tahun 1964 KUHP (Mukminin et al., 2019). Pesantren harus melaksanakan fungsi pemberhentian dengan persyaratanpersyaratan yang telah ditentukan, sehinggga pengurus merasa mendapat perlakuan yang baik setelah mereka mengabdi kepada suatu lembaga pesantren. Beberapa fungsi manajemen di atas merupakan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga dalam pelaksanaanya diperlukan usaha dan kerja sama dari pihak-pihak yang terkait (*stakeholders*). Berkenaan dengan manajemen pondok pesantren, maka fungsi manajemen harus dilaksanakan secara optimal. Hal ini mengingat pentingnya kedudukan pondok pesantren sebagai pusat sumber belajar di pesantren. Akan tetapi berhasil tidaknya dalam pencapain tujuan tersebut tergantung dari usaha SDM yang ada di pondok pesantren itu sendiri (Jazuli, Salsabila, Assidiqi, & Sadiyah, 2023).

Selain itu ada beberapa hal manajemen pesantren yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang juga diperhatikan selain diatas. Yakni dari aspek psikologi dan juga sosial.

1) Aspek Psikologi

MSDM menurut Sutarto adalah suatu studi ilmiah tentang perilaku, kognisi, emosi dan motivasi serta proses mental manusia yang ada dalam industri/pesantren yang berorientasi pada sistem kegiatan yang terkoordinasi dari suatu kelompok yang bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan yang sama dibawah otoritas dan kepemimpinan tertentu (Sutarjo Adisusilo, 2019). Menurut Minto Waluyo secara umum berbagai teori, metode dan pendekatan psikologi dapat dimanfaatkan di berbagai bidang dalam suatu lembaga pesantren. Salah satu hasil riset yang dilakukan terhadap para manajer HRD menunjukkan bahwa lebih dari 50% responden menyebutkan psikologi industri memberikan peran penting pada area-area seperti pengembangan MSDM (rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan), motivasi kerja, moral dan kepuasan kerja. 30% lagi memandang hubungan

industrial sebagai area kontribusi dan yang lainnya menyebutkan peran penting psikologi bidang industri pada desain struktur pesantren dan desain pekerjaan (Waluyo, 2018). Hasil riset diatas mungkin hanya menggambarkan area dimana psikologi dapat berperan. Penanganan individu yang mengalami masalah psikologis sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas dan kinerja suatu lembaga pesantren. Hal tersebut sangatlah wajar mengingat bahwa suatu lembaga pesantren. digerakkan individu-individu yang saling berinteraksi didalamnya. Dalam kenyataan sehari-hari banyak faktor psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut seringkali tidak dapat diselesaikan dengan pendekatan-pendekatan lain di luar psikologi.

Menurut John Miner dalam bukunya Industrial Organizational Psychologi peranan psikologi dalam lembaga termasuk pesantren dapat dirumuskan dalam 4 bagian yaitu :

1) Terlibat dalam proses input: melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap semua yang ada di dalam lembaga pesantren
2) Berfungsi sebagai mediator dalam hal- hal yang berorientasi pada produktivitas: melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan manajemen keamanan kerja dan teknik-teknik pengawasan kinerja, meningkatkan motivasi dan moral kerja, menentukan sikapsikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreativitas bagi santri dan pengurus.
3) Berfungsi sebagai mediator dalam hal- hal yang berorientasi pada pemeliharaan: melakukan hubungan industrial (pengusaha-buruhpemerintah), memastikan komunikasi internal perusahaan berlangsung dengan baik, ikut terlibat secara aktif dalam penentuan gaji dan bertanggung jawab atas dampak yang ditumbulkannnya, pelayanan berupa bimbingan, konseling dan terapi bagi santri yang mengalami masalah-masalah psikologis
4) Terlibat dalam proses Output: Melakukan penilaian kinerja, mengukur produktivitas perusahaan, mengevaluasi jabatan dan kinerja dari semua aspek dan juga seluruh warga pesantren.

2) Aspek Sosial

Aspek sosial dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) penting karena lembaga sosial berperan dalam membentuk, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi manusia, karena SDM perlu memahami dampak lingkungan dan sosial dari proyek-proyeknya, karena manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan hidup berkelompok, karena pesantren bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang

terjadi di masyarakat. Oleh karena itu dunia pendidikan termasuk pesantren juga harus mengaplikasikan berbagai hal sosial terhadap santri sehingga nantinya dapat memajukan tingkat SDM santri ke depannya (Sihite, 2023).

Dari kedua aspek diatas yang kemudian diterapkan dengan fungsi dan manajemen pondok pesantren maka beberapa hal utama yang harus ditingkat pada sumber daya manusia guna mencapai tujuan lebih baik dan mampu mengatasi permasalahan dan tantangan ke depannya. Beberapa hal yang dilakukan PP Dairul Quran Malang tersebut meliputi:

1) Motivasi. Motivasi adalah sesuatu dimana sesorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motives adalah "*drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others* ". Misalnya santri yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam " feedback " untuk memperbaiki dirinya.
2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan diri untuk santri yang dilakukan pesantren melalui berbagai kegiatan dan pelatihan yang tertib dan disiplin untuk wajib diikuti.
3) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah sesorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya, sehingga dari itu pesantren menerapkan kelas sebagai upaya di dalamnya ada kitab berbeda dengan tujuan meningkatkan kemampuan
5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan SDM akan lebih baik hasilnya. Maka dari itu pesantren selalu melakukan pelatihan dan keterampilan kepada santri selain pembelajaran kitab dalam agama.

KESIMPULAN

Oleh karena itu dari pembahasan diatas terkait manajemen pondok pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap peningkatan kemampuan santri di Pondok Pesantren Aairul Quran Kota Malang dapat disimpulkan bahwa Pertama dari manajemen fungsi manajerial yakni perencanaan terkait pesantren dan peningkatan SDM santri dengan adanya Visi, Misi dan tujuan, pengorganisasian yang melipatkan semua pengurus dan tokoh masyarakat, pergerakan terkait kegiatan yang dikomandoi pengasuh sehingga satu arah tujuan, dan pengendalian atau evaluasi. Kedua dari fungsi operasional yaitu pengadaan terhadap hal-hal yang dibutuhkan santri, pengembangan dalam semua aspek baik sarana, program, penilaian yang memfokuskan kepada kemampuan santri, pengintegrasian antara aspek agama dan kehidupan nyata, kedisiplinan terhadap semua pengurus dan santri, dan pemberhentian kepada pengurus yang tidak melakukan kegiatannya untuk peningkatan sumber daya manusia santri. Bentuk dari manajemen tersebut adalah adanya kegiatan dan program yang dapat meningkatkan kemampuan santri, seperti: pengajian kitab berbasis tingkatan, pelatihan-pelatihan kemampuan keagamaan dan keilmuan kehidupan dunia, kerjasama dalam berbagai aspek kegiatan tambahan hinga kunjungan keilmuan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah membahas dari segi kuantitatif terkait berapa persentasi kemampuan peningkatan sumber daya manusia ini berhasil di pesantren dan juga adanya analisasi yang mencoba menghubungkan antar pesantren dalam membentuk manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia untuk kemampuan santri.

DAFTAR PUSTAKA

Ainurrafiq, D., & Ta'arifin, A. (2015). *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Sapen: Listafarika Putra.

Andi Adam Virgiawan, & Miftah, A. H. (2023). Pengelolaan Wakaf Produktif untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Mahasiswa Hukum Islam*, *1*(1), 34–55. https://doi.org/10.37035/jurhis.v1i1.7268

Asraf, A. (2024). The Human Resource Development and Product Innovation of MSMEs in Kendari City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *12*(4), 32. https://doi.org/https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i4.2639

Astuti, A., & Sukataman, S. (2023). Dasar-Dasar Manajemen Pesantren. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, *7*(1), 23–32. https://doi.org/10.33507/cakrawala.v7i1.1068

Azhar, M. (2025). UPAYA MEMBANGUN GENERASI ISLAMI DAN BERPRESTASI MELALUI MODEL PENDIDIKAN INTEGRAL. *YASIN: Jurnal Pendiidkan Dan*

Sosial Budaya, *5*(1), 76. https://doi.org/https://doi.org/10.58578/yasin.v5i1.4617

Azmi, U., & Ridha DS, M. (2019). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, *18*(02), 93–100. https://doi.org/10.32939/islamika.v18i02.313

Bani, S. (2016). Kontribusi Pesantren Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Auladuna*, *2*(36), 264–273. https://journal.uin-alauddin.ac.id/344

Faj, A. (2011). Manajemen Pendidikan Pesantren Dalam Perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A. *At-Ta'dib*, *6*(2). https://doi.org/10.21111/at-tadib.v6i2.558

Jazuli, A., Salsabila, A. Y., Assidiqi, A. H., & Sadiyah, D. (2023). The Strategy of the Head of Madrasah in Cultivating Fastabiqul Khoirot Culture in the State High School Environment in Batu City. *EDHJ Unnusa*, *8*(April), 56–65. https://journal2.unusa.ac.id/index.php/EHDJ/article/view/4849

Justine. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Empat). Jakarta: Grasindo.

Kusnawan. (2019). *Ilmu dakwah (kajian berbagai aspek*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Machali, I., & Hamid, H. N. (2017). *PENGANTAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Machsus, A. (2020). *Inovasi Kurikulum Pesantren: Upaya Mewujudkan Tujuan Pendidikan Nasional (Studi Kasus pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia-Cirebon)* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49771/1/Tesis Asep Machsus %28watermark%29.pdf

Mahrisa, R., Aniah, S., Daulay, H. P., & Dahlan, Z. (2020). PESANTREN DAN SEJARAH PERKEMBANGANNYA DI INDONESIA. *Jurnal Subang*, *13*(2), 31–38. https://journal.stkipsubang.ac.id/index.php/didaktik/article/view/2575/2150

Makruf, I., Tejaningsih, E., & Mudofir. (2022). Manajemen Pengembangan Mutu Lulusan Madrasah Berbasis Pesantren Tasawuf. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, *7*(1), 217–229. https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2022.vol7(1).9096

Mujtahid, Assidiqi, A. H., Sadiyah, D., & Maulana, H. F. (2023). Educational values in Eid culture of Javanese society in Malang and Jember. *Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, *6*(4), 2599–2473. https://doi.org/https://doi.org/10.31538/almada.v6i4.4225

Mukminin, A., Habibi, A., & Prasojo, dan D. L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.

Murniasih, S., Yolanda, D. G., & Irma, C. N. (2021). Kajian Nilai Pendidikan Karakter Dalam Novel Tapak Jejak Karya Fiersa Besari. *Wanastra: Jurnal Bahasa Dan Sastra*, *13*(1), 66–71. https://doi.org/10.31294/w.v13i1.9753

Nasir, M., & Rijal, M. K. (2021). Keeping the middle path: mainstreaming religious moderation through Islamic higher education institutions in Indonesia. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies*, *11*(2), 213–241. https://doi.org/10.18326/ijims.v11i2.213-241

Nata, A. (2018). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.

Qorrotul A'yuni, S., & Hijrawan, R. (2020). Analisis Kritis Kepemimpinan Pendidikan Islam

Berdasarkan Syarat dan Ciri-Ciri Kepemimpinan yang ideal. *Al-Fahmi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(2), 32. https://doi.org/https://doi.org/10.54396/alfahim.v2i2.94

Rijali, A. (2019). Teori Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, *17*(33), 81. https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374

Sahila, H., Listiowati, & Aprilliantoni. (2024). Perkembangan Pesantren Di Era Teknologi Informasi. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, *5*(3), 327–333. https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i3.16645

Sihite, D. T. S. (2023). Pengaruh Sosial Budaya Terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Kelurahan Bhayangkara Distrik Jayapura Utara. *Pute Waya : Sociology of Religion Journal*, *4*(1), 77–83. https://doi.org/10.51667/pwjsa.v4i1.1411

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaandi Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, *6*(3), 1–16. https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jupublik/article/view/1241

Sondang, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (satu). Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sulthon, M., & Khusnuridlo, M. (2016). *manajemen pondok pesantren dalam perspektif global*. Jogyakarta: LaksBang.

Sutarjo Adisusilo. (2019). *Pembelajaran Nilai Karakter*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Terry, G. R. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Waluyo, M. (2018). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.

Yasmansyah, Y., & Zakir, S. (2022). Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah di Era Digital. *Indonesian Research Journal On Education*, *2*(3), 1030–1037. https://doi.org/10.31004/irje.v2i3.122

Yunaini, Supriono, A., Hidayati, A., . A., & Hutauruk, D. Y. (2020). Pengaruh Kematangan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Batu Bara. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, *5*(2), 243–253. https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i2.3326