

PENGUATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PESANTREN MIFTAHUSSA'ADAH SINDANGBARANG

Didin Kurniadin Maskar

STAI Sayid Sabiq Indramayu, Jawa Barat, Indonesia

didinkurniadin@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi dan Revolusi Industri 4.0, pondok pesantren dihadapkan pada tantangan kompleks yang menuntut peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh, termasuk penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kondisi aktual, mengidentifikasi hambatan, serta merumuskan strategi penguatan manajemen SDM di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di pesantren masih menghadapi berbagai kendala, seperti lemahnya sistem rekrutmen, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan minimnya evaluasi berbasis capaian mutu. Perencanaan SDM yang strategis, analisis kebutuhan tenaga pendidik, serta pengembangan kompetensi ustadz secara holistik menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif dan berkualitas. Implikasi dari penguatan manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat tata kelola kelembagaan dan kesinambungan kaderisasi di pesantren. Kajian ini merekomendasikan perlunya pendekatan manajerial berbasis nilai-nilai pesantren yang terintegrasi dengan prinsip-prinsip profesionalisme dan efisiensi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Manajemen, Pendidikan, Mutu, Pesantren*

Abstract

In the era of globalization and the 4.0 industrial revolution, educational institutions, including Islamic boarding schools (pondok pesantren), are required to adapt rapidly to social, technological, and student needs. Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang, as one of the Islamic educational institutions, faces challenges in managing human resources (HR) to improve the quality of education. This study aims to analyze the current HR management conditions at the pesantren and formulate strategies to strengthen HR management in order to enhance educational quality. The main focus of this research is to explore the challenges in managing educators, including recruitment, competency development, and performance evaluation. A qualitative approach is used in this study through observations, interviews, and documentation of internal policies. The results of the study indicate that strengthening HR management at Pondok Pesantren Miftahussa'adah can improve the quality of learning and create a more conducive educational environment. Therefore, strategic HR planning, structured performance evaluation, and continuous competency development for teachers are necessary to meet the demands of 21st-century education.

Keywords: *Management, Education, Quality, Pesantren*

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang terus berkembang, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif terhadap perubahan sosial, teknologi, dan kebutuhan peserta didik. Pondok pesantren sebagai salah satu pilar pendidikan Islam di Indonesia tidak terkecuali dari tuntutan tersebut. Tantangan zaman yang semakin kompleks termasuk transformasi digital, kompetisi global, serta tuntutan akan lulusan yang tidak hanya memiliki kompetensi keagamaan tetapi juga keterampilan abad 21 mendorong setiap pondok pesantren untuk memperkuat kapasitas kelembagaannya, terutama dalam aspek manajemen sumber daya manusia (SDM).¹

Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang sebagai lembaga pendidikan yang telah lama berkontribusi dalam mencetak generasi berakhlak dan berilmu, perlu melakukan pembenahan dan penguatan pada sistem pengelolaan SDM-nya. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat berbagai tantangan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti kurangnya pelatihan berkelanjutan, minimnya evaluasi kinerja berbasis capaian mutu, serta lemahnya sistem rekrutmen dan pengembangan karier. Di tengah tuntutan kualitas pendidikan yang semakin tinggi, penguatan manajemen SDM menjadi kebutuhan mendesak agar mutu pendidikan di lingkungan pondok pesantren dapat terus meningkat dan relevan dengan kebutuhan masyarakat masa kini.

Dengan memperkuat manajemen SDM melalui pendekatan profesional, terencana, dan berbasis kebutuhan pondok pesantren dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif, meningkatkan kinerja para pendidik, serta mendorong terciptanya sistem pendidikan yang berkualitas.² Oleh karena itu, kajian ini penting dilakukan sebagai upaya untuk menganalisis dan menawarkan solusi strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan manajemen SDM di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat beberapa permasalahan pokok

¹ Toto Suharto Munir And Others, *Rekonstruksi Dan Modernisasi Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Corpus (Circle Of Raden Fatah Postgraduate Students) Dan Global Pustaka Utama, 2005).

² Mukhlisin Mukhlisin And Malik Sofy, "*Kultur Pesantren; Santri, Etos Studi Dan Perilaku Keagamaan*" (Cv. Intake Pustaka, 2025).

yang menjadi fokus dalam kajian ini. Pertama, bagaimana kondisi aktual manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang dalam konteks upaya peningkatan mutu pendidikan. Kedua, apa saja tantangan dan kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, baik dari sisi rekrutmen, pengembangan kompetensi, maupun sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Ketiga, strategi apa yang dapat dirumuskan untuk memperkuat manajemen SDM agar lebih adaptif dan efektif dalam menjawab tuntutan pendidikan masa kini yang semakin kompleks.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kondisi manajemen sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. Selanjutnya, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM yang berdampak pada mutu pendidikan. Di samping itu, kajian ini diarahkan untuk merumuskan strategi penguatan manajemen SDM yang sesuai dengan konteks pondok pesantren, serta relevan dengan kebutuhan pendidikan di era modern yang menuntut profesionalisme, inovasi, dan efisiensi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian integral dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan, termasuk di lingkungan pondok pesantren. Manajemen SDM dalam konteks pendidikan mencakup seluruh proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.³ Menurut Rivai, keberhasilan institusi pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana pengelolaan SDM dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan, terutama dalam aspek kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan.⁴

Di lingkungan pondok pesantren, SDM tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga integritas moral dan pemahaman keislaman yang kuat. Oleh karena itu, pendekatan manajerial terhadap SDM harus kontekstual, yakni mempertimbangkan nilai-nilai pesantren dan karakteristik khas pesantren itu sendiri.⁵

³ Sudarmono Sudarmono Et Al., "Pembiayaan Pendidikan" 2, No. 1 (2021): 266–80.

⁴ A Sudjana, N & Rivai, *Media Pembelajaran* (Bandung: Sinar Baru, 1992).

⁵ Mujamil Qomar, *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi* (Jakarta:

Dalam konteks manajemen pendidikan modern, pendekatan ini sejalan dengan konsep strategic human resource management yang menempatkan SDM sebagai aset strategis yang perlu dikembangkan secara terencana demi tercapainya tujuan lembaga.⁶

Penguatan mutu pendidikan, menurut Mulyasa, sangat erat kaitannya dengan kualitas guru, tenaga kependidikan, dan budaya kerja lembaga. Jika SDM dikelola secara efektif melalui pelatihan, pemberdayaan, dan sistem evaluasi yang akuntabel maka akan berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan output peserta didik.⁷ Dalam konteks pondok pesantren, penguatan manajemen SDM juga mencakup dimensi spiritual dan kultural, sehingga harus diintegrasikan secara harmonis dengan nilai-nilai keislaman yang dianut.⁸

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam dinamika manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang serta bagaimana pengaruhnya terhadap mutu pendidikan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali makna, persepsi, serta praktik-praktik manajerial yang berlangsung secara alami dalam konteks kehidupan pesantren.⁹

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan pengasuh, pimpinan pesantren, ustadz, dan tokoh agama, serta dokumentasi kebijakan internal pesantren terkait pengelolaan SDM. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.¹⁰

Validitas data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode, guna memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi lapangan.¹¹ Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya menggambarkan situasi aktual, tetapi juga memberikan kontribusi dalam perumusan

Erlangga, 2009).

⁶ Didin Kurniadin, *Pengantar Manajemen Pendidikan* (Pangandaran: Intake Pustaka, 2024).

⁷ E Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

⁸ Didin Kurniadin And Imam Machali, *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, 3rd Ed. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).

⁹ Mukhlisin Mukhlisin; Malik Sofy;, *Kultur Pesantren* (Pangandaran: Intake Pustaka, 2025), https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=G5p_Pzyaaaaj&citation_for_view=G5p_Pzyaaaaj:3fe2csjrl8c.

¹⁰ John W Creswell, *Research Design* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013).

¹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010).

strategi penguatan SDM di pesantren dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

B. Pembahasan

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah awal yang sangat krusial dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. Dalam konteks ini, perencanaan tidak hanya sebatas penentuan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, tetapi juga menyangkut pemetaan kompetensi, penyesuaian antara kebutuhan pesantren dan kualifikasi SDM yang dimiliki, serta proyeksi pengembangan SDM secara berkelanjutan. Di tengah dinamika dan kompleksitas dunia pendidikan masa kini, pondok pesantren dituntut untuk memiliki sistem perencanaan SDM yang strategis, terstruktur, dan responsif terhadap perubahan zaman.

Pondok pesantren sebagai lembaga yang memadukan pendidikan agama dan umum memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak hanya memiliki kecakapan akademik, tetapi juga integritas moral dan pemahaman terhadap nilai-nilai kepesantrenan. Oleh karena itu, perencanaan SDM di Pondok Pesantren Miftahussa'adah harus melibatkan analisis kebutuhan yang mendalam terhadap profil tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Perencanaan ini meliputi proses identifikasi kompetensi inti yang diperlukan, penetapan standar rekrutmen, serta perencanaan program pelatihan dan pengembangan ke depan.

Langkah-langkah tersebut bertujuan untuk menjamin bahwa setiap personel yang terlibat dalam kegiatan pendidikan memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Selain itu, perencanaan SDM juga harus mempertimbangkan keberlangsungan kaderisasi, yaitu menyiapkan generasi pendidik pesantren yang akan melanjutkan estafet kepemimpinan di masa mendatang. Hal ini penting, mengingat banyak pondok pesantren yang mengalami stagnasi mutu karena ketidaksiapan dalam regenerasi tenaga pengajarnya.

Dengan perencanaan yang matang, Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang akan mampu memaksimalkan potensi SDM yang dimiliki serta menyesuaikan arah pengembangan lembaga dengan tantangan dan kebutuhan zaman.

Oleh karena itu, perencanaan manajemen SDM bukan hanya menjadi aspek administratif, tetapi merupakan investasi strategis dalam membangun mutu pendidikan pesantren yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

2. Analisis Kebutuhan SDM dan Proses Rekrutmen Ustadz dan Ustadzah sebagai Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang

Salah satu langkah strategis dalam penguatan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang adalah melakukan analisis kebutuhan SDM secara sistematis dan terencana. Analisis kebutuhan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah, kompetensi, dan karakter tenaga pendidik yang dimiliki selaras dengan kebutuhan kurikulum, jumlah santri, serta arah pengembangan lembaga. Proses ini diawali dengan pemetaan terhadap mata pelajaran yang diajarkan, beban mengajar, rasio pengajar terhadap santri, serta identifikasi kompetensi profesional dan kepribadian yang dibutuhkan dari seorang ustadz atau ustadzah.

Dalam konteks pondok pesantren, kebutuhan terhadap ustadz dan ustadzah tidak hanya ditentukan oleh kualifikasi akademik, tetapi juga oleh nilai-nilai keislaman yang mereka miliki, kemampuan menjadi teladan dalam akhlak, serta kesediaan untuk hidup dan berkontribusi dalam lingkungan pesantren. Oleh karena itu, selain aspek formal seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar, aspek spiritualitas, komitmen terhadap dakwah, serta kemampuan membina santri menjadi pertimbangan utama dalam analisis kebutuhan SDM di pesantren ini.

Setelah kebutuhan tenaga pendidik dirumuskan, proses rekrutmen dilakukan dengan pendekatan yang bersifat selektif dan berbasis nilai. Rekrutmen ustadz dan ustadzah dilaksanakan melalui tahapan yang mencakup seleksi administratif, wawancara mendalam, dan uji praktik mengajar, serta penilaian karakter dan kesesuaian nilai-nilai pribadi dengan budaya pesantren. Dalam beberapa kasus, calon ustadz/ustadzah juga diminta untuk menjalani masa orientasi atau magang sebagai bentuk pengenalan terhadap ritme kehidupan dan tanggung jawab di lingkungan pesantren.

Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang juga membuka ruang bagi

alumni pesantren yang menunjukkan potensi keilmuan dan kepemimpinan untuk kembali bergabung sebagai tenaga pendidik. Pendekatan ini merupakan bagian dari strategi kaderisasi internal yang tidak hanya menjamin kontinuitas nilai-nilai pesantren, tetapi juga memperkuat rasa kepemilikan dan loyalitas terhadap lembaga.

Dengan melakukan analisis kebutuhan SDM dan rekrutmen secara terencana dan berbasis nilai, pesantren dapat memastikan bahwa ustadz dan ustadzah yang direkrut benar-benar siap berperan sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus pembina karakter bagi para santri. Proses ini menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu pendidikan dan keberlangsungan peran strategis pesantren dalam membentuk generasi Islam yang unggul, berilmu, dan berakhlak mulia.

3. Pengembangan Kompetensi Ustadz dan Peran Aktifnya di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang

Pengembangan kompetensi ustadz dan ustadzah merupakan aspek krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. Dalam dinamika pendidikan modern yang terus berkembang, tenaga pendidik tidak hanya dituntut menguasai materi ajar, tetapi juga mampu menjadi pembimbing, inspirator, sekaligus agen perubahan di tengah-tengah kehidupan santri. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dilakukan secara berkelanjutan, meliputi aspek pedagogik, keilmuan, spiritual, serta keterampilan sosial.

Pondok pesantren ini memandang bahwa kompetensi ustadz tidak hanya dinilai dari gelar akademik semata, melainkan juga dari kemampuan untuk menyampaikan ilmu secara kontekstual, membangun relasi emosional dengan santri, serta menanamkan nilai-nilai moral dan keislaman secara mendalam. Dalam rangka pengembangan tersebut, pesantren secara berkala menyelenggarakan pelatihan dan workshop internal, seperti pelatihan metode pengajaran efektif, penyusunan silabus berbasis karakter, serta peningkatan keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran. Selain itu, pesantren juga menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi Islam dan lembaga pelatihan guru untuk memperluas wawasan dan kompetensi tenaga pendidik.

Di samping aspek formal pengembangan kompetensi, Pondok Pesantren Miftahussa'adah mendorong setiap ustadz untuk aktif terlibat dalam kehidupan

keseharian santri, baik di dalam maupun di luar kelas. Peran aktif ustadz ditunjukkan melalui keterlibatan mereka dalam kegiatan kepesantrenan seperti pembinaan tahfidz, pengasuhan asrama, pendampingan kegiatan ekstrakurikuler, hingga pembinaan akhlak dan ibadah santri. Peran ini menjadikan ustadz tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur sentral yang dekat, membimbing, dan menjadi teladan langsung bagi santri.

Pengembangan kompetensi juga diarahkan pada penguatan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab sosial. Ustadz-ustadzah diberikan ruang untuk berinovasi, menyampaikan gagasan, dan terlibat dalam pengambilan keputusan kelembagaan, sehingga mereka merasa memiliki peran penting dalam pembangunan pesantren secara keseluruhan. Hal ini menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan memperkuat ikatan emosional antara tenaga pendidik dan lembaga.

Dengan strategi pengembangan yang holistik dan berbasis nilai-nilai pesantren, Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang berkomitmen membentuk sosok ustadz yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga matang secara spiritual dan emosional. Ustadz yang kompeten dan berperan aktif merupakan kunci utama dalam mewujudkan mutu pendidikan yang unggul, yang tidak hanya mencetak santri yang berilmu, tetapi juga berakhlak mulia dan siap menghadapi tantangan zaman.

4. Implikasi Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang

Penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang merupakan langkah strategis yang membawa dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Dalam konteks pesantren, SDM bukan hanya sebatas tenaga pengajar, melainkan juga mencakup seluruh elemen yang terlibat dalam proses pendidikan dan pembinaan santri. Oleh karena itu, manajemen SDM yang dirancang secara sistematis dan berorientasi jangka panjang akan menjadi fondasi utama dalam mewujudkan cita-cita pendidikan Islam yang berkualitas dan berkarakter.

Perencanaan SDM yang matang menjadi fondasi awal dalam membentuk

kualitas lembaga pendidikan. Di Pondok Pesantren Miftahussa'adah, perencanaan ini melibatkan pemetaan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan kurikulum yang digunakan, jumlah dan karakteristik santri, serta visi pesantren itu sendiri. Dengan sistem rekrutmen berbasis kompetensi, pesantren dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut memiliki kualifikasi akademik, kepribadian, serta integritas moral yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan kebutuhan zaman.

Salah satu implikasi nyata dari penguatan manajemen SDM adalah meningkatnya mutu proses pembelajaran. Ustadz dan ustadzah yang mendapatkan pelatihan secara berkala mampu mengembangkan metode pembelajaran yang variatif dan kontekstual. Hal ini membuat proses transfer ilmu tidak hanya bersifat kognitif, tetapi juga afektif dan psikomotorik, sehingga santri mampu memahami dan menginternalisasi ilmu dengan lebih baik. Peningkatan ini secara langsung akan berpengaruh terhadap hasil belajar dan pencapaian kompetensi santri.

Manajemen SDM yang baik juga melahirkan budaya kerja yang profesional. Dengan sistem evaluasi kinerja yang objektif dan terukur, setiap tenaga pendidik dan pengelola lembaga memiliki kesadaran untuk terus meningkatkan kualitas diri. Budaya profesional ini mencakup disiplin kerja, etos pelayanan, kolaborasi tim, dan tanggung jawab terhadap amanah pendidikan. Dalam jangka panjang, budaya semacam ini akan menciptakan atmosfer kerja yang sehat dan produktif di lingkungan pesantren.

SDM yang dikelola dengan pendekatan partisipatif dan berbasis penghargaan akan cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaga. Ustadz dan ustadzah tidak sekadar menjadi pengajar, melainkan juga teladan dan pembimbing bagi santri dalam aspek spiritual dan sosial.¹² Keteladanan ini menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana belajar yang stabil, kondusif, dan penuh makna. Loyalitas tenaga pendidik juga menjamin kontinuitas pengajaran dan stabilitas kelembagaan.

Penguatan manajemen SDM berdampak langsung pada tata kelola lembaga yang lebih baik. Struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang proporsional, serta sistem monitoring yang efektif akan meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan program-program pendidikan. Akuntabilitas pun menjadi lebih terjaga, karena setiap

¹² Mukhlisin Mukhlisin Et Al., "Implementasi Nilai Pendidikan Sosial Dalam Rukun Islam Di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang." In *Proceeding Of Annual International Conference On Islamic Education And Language (Aiciel)*, 2024, 31–42.

individu memahami perannya masing-masing dan bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Hal ini memperkuat pesantren sebagai lembaga yang transparan, terbuka terhadap evaluasi, dan adaptif terhadap perubahan.

SDM yang terlatih dan diberi ruang untuk berkembang akan lebih siap dalam merespon tantangan zaman. Di era digital dan globalisasi nilai, inovasi dalam pembelajaran sangat dibutuhkan, baik melalui integrasi teknologi, pembelajaran berbasis proyek, maupun penguatan pendidikan karakter. Pengasuhan santri pun menjadi lebih manusiawi dan mendidik, berlandaskan nilai-nilai Islam namun tetap relevan dengan dinamika sosial kontemporer. SDM menjadi motor utama dalam proses inovasi ini.

Implikasi jangka panjang dari penguatan SDM adalah terciptanya sistem kaderisasi yang berkelanjutan. Pondok Pesantren Miftahussa'adah harus menyiapkan generasi penerus dalam bidang kepemimpinan, pengajaran, dan manajerial. Dengan begitu, keberlangsungan visi dan misi pesantren tidak tergantung pada satu atau dua figur sentral. Kepemimpinan yang kolektif dan regeneratif akan memperkuat daya tahan pesantren dalam menghadapi berbagai perubahan sosial dan tantangan pendidikan di masa depan.

Penguatan SDM di pesantren juga menunjukkan kesesuaian dengan standar mutu pendidikan nasional, bahkan global. Kebutuhan akan tenaga pendidik yang profesional, sistem penjaminan mutu internal, serta akuntabilitas lembaga merupakan bagian dari indikator akreditasi dan pengakuan eksternal. Pesantren yang memiliki manajemen SDM unggul akan lebih mudah berkolaborasi dengan institusi lain, baik di tingkat nasional maupun internasional, serta lebih kompetitif dalam mencetak alumni yang unggul.

Penguatan manajemen SDM di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang bukanlah sebuah pilihan, tetapi sebuah keharusan strategis. SDM adalah aset terpenting dalam institusi pendidikan. Investasi pada SDM melalui rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, penghargaan kinerja, dan kaderisasi akan membuahkan hasil yang berkelanjutan bagi seluruh ekosistem pesantren. Kualitas lulusan, reputasi lembaga, dan daya saing pesantren semuanya bermuara pada kualitas SDM yang dimilikinya.

5. Implementasi Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang

Implementasi penguatan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang merupakan proses menyeluruh yang mencerminkan orientasi mutu pendidikan berbasis nilai dan profesionalisme. Upaya ini tidak hanya mencakup aspek administratif seperti rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga merambah pada penilaian kinerja, pemberian motivasi, pengembangan kurikulum yang kontekstual, serta penyediaan infrastruktur yang mendukung. Sinergi dari seluruh elemen ini membentuk sistem manajemen SDM yang menyatu secara holistik dan terarah.

Penilaian kinerja ustadz dan ustadzah merupakan bagian esensial dalam manajemen SDM pesantren. Evaluasi dilakukan secara periodik melalui supervisi pembelajaran, observasi langsung, laporan kegiatan harian, serta masukan dari santri dan pengurus. Penilaian ini memberikan gambaran objektif terhadap pencapaian tugas mengajar maupun kontribusi non-akademik pendidik. Selain itu, sistem evaluasi yang sistematis memungkinkan pesantren memetakan potensi dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing tenaga pendidik, sehingga program pengembangan dapat disusun lebih tepat sasaran.

Tidak seperti lembaga pendidikan umum, pesantren memiliki tanggung jawab moral dalam membina karakter santri. Oleh karena itu, kinerja pendidik tidak hanya dinilai dari penguasaan materi dan keterampilan mengajar, tetapi juga dari keteladanan akhlak, disiplin, kepedulian sosial, serta partisipasi aktif dalam kegiatan pembinaan.¹³ Keteladanan menjadi instrumen transformasi yang kuat dalam menciptakan budaya pesantren yang bermartabat dan berkarakter.

Sebagai tindak lanjut dari hasil evaluasi kinerja, pemberian penghargaan dan motivasi menjadi strategi penting untuk menjaga semangat dan komitmen pendidik.

¹³ Mukhlisin Mukhlisin; Malik Sofy; Dede Sofyan Hadi; Uspitawati, "Nilai-Nilai Keislaman Pada Pendidikan Ketarunaan (Studi Terhadap Smk Pelayaran Buana Bahari Cirebon)," *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, No. Vol 6, No 1 (2023): Educational Issues (2023): 18–41, <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/fikri/article/view/31301/8696>.

Penghargaan diberikan dalam bentuk simbolik seperti piagam, atau insentif nyata seperti kenaikan tunjangan, promosi tugas, dan pelibatan dalam program pelatihan profesional. Ini sejalan dengan teori motivasi dari Robbins dan Judge yang menekankan pentingnya sistem insentif yang adil dan transparan dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.¹⁴

Peluang pengembangan profesional seperti pelatihan, seminar, workshop, hingga studi lanjut merupakan bagian dari strategi pemberdayaan SDM. Di Pondok Pesantren Miftahussa'adah, ustadz dan ustadzah didorong untuk terus memperkaya kapasitasnya dalam bidang pedagogik, teknologi, dan manajemen pendidikan Islam. Dengan demikian, proses pendidikan yang diberikan kepada santri akan senantiasa relevan dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Aspek kurikulum menjadi indikator penting bahwa penguatan SDM juga menuntut dukungan dari sistem pendidikan yang adaptif. Pesantren melakukan evaluasi dan pengembangan kurikulum dengan mengintegrasikan nilai-nilai turats (khazanah keislaman klasik) dengan materi kontemporer seperti teknologi informasi, kewirausahaan, dan literasi digital. Proses ini melibatkan para ustadz dalam forum musyawarah akademik sehingga mereka memiliki *sense of belonging* terhadap kurikulum dan berperan aktif dalam pelaksanaannya.

Kurikulum yang adaptif menjadikan pesantren mampu menjawab tantangan pendidikan abad 21. Santri tidak hanya dibekali ilmu-ilmu agama, tetapi juga keterampilan berpikir kritis, literasi teknologi, serta wawasan kebangsaan dan kewirausahaan. Hal ini memungkinkan lulusan pesantren tampil sebagai pribadi yang religius namun terbuka, siap berkontribusi di masyarakat luas dengan daya saing yang kuat.

Fasilitas pendidikan memiliki korelasi erat dengan efektivitas kinerja tenaga pendidik dan motivasi belajar santri. Pesantren yang menyediakan ruang belajar yang layak, asrama yang nyaman, fasilitas sanitasi yang baik, serta sarana ibadah dan laboratorium komputer yang memadai akan menciptakan iklim pembelajaran yang sehat dan produktif. Sebagaimana dinyatakan Mintzberg, struktur fisik yang memadai

¹⁴ Stephen P Robbins And Mary Coulter, *Management*, 13th Ed. (Pearson Education, 2016).

merupakan pendukung utama dalam optimalisasi peran individu dalam organisasi.¹⁵

Lingkungan belajar yang mendukung juga memiliki dimensi psikososial yang tidak kalah penting. Suasana yang aman, harmonis, dan inklusif mendorong kolaborasi antara pendidik dan santri, serta membangun hubungan yang erat antara seluruh elemen pesantren. Dengan lingkungan semacam ini, proses pendidikan tidak hanya terjadi di kelas, tetapi juga dalam interaksi harian yang penuh nilai dan makna.

Implementasi manajemen SDM yang berhasil juga ditandai dengan pola kepemimpinan yang partisipatif dan inspiratif. Pimpinan pondok harus mampu menjadi agen perubahan yang mendorong keterlibatan semua pihak dalam proses peningkatan mutu. Kepemimpinan transformasional yang mengedepankan visi bersama, keteladanan, dan pemberdayaan akan menciptakan atmosfer kerja yang sinergis dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Penguatan SDM bukanlah proses instan, tetapi membutuhkan konsistensi, monitoring, dan evaluasi berkelanjutan. Perubahan paradigma manajemen dari pola tradisional menuju pola profesional mengharuskan pesantren membangun sistem yang tahan terhadap perubahan kepemimpinan dan kondisi eksternal. Keberlanjutan sistem ini sangat bergantung pada komitmen kelembagaan untuk menjadikan SDM sebagai aset utama dalam pengembangan institusi.

Dengan mengintegrasikan berbagai elemen seperti evaluasi kinerja, sistem motivasi, kurikulum adaptif, infrastruktur yang memadai, dan kepemimpinan yang partisipatif, Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang telah menunjukkan komitmen terhadap implementasi manajemen SDM yang komprehensif. Upaya ini menempatkan SDM sebagai fondasi utama dalam membangun mutu pendidikan Islam yang unggul, relevan, dan berkelanjutan di tengah dinamika global yang terus berkembang.

C. Simpulan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang sangat penting dalam menciptakan sistem pendidikan

¹⁵ Henry Mintzberg, Bruce W Ahlstrand, And Joseph Lampel, *Strategy Bites Back: It Is A Lot More, And Less, Than You Ever Imagined--* (Pearson Education, 2005).

yang berkualitas. Perencanaan ini mencakup penentuan jumlah dan kompetensi tenaga pendidik yang dibutuhkan, serta pengembangan SDM secara berkelanjutan. Pondok pesantren yang memiliki visi dan misi tertentu harus memiliki perencanaan SDM yang terstruktur, baik dalam hal rekrutmen maupun pengembangan tenaga pendidik, agar dapat menjawab tantangan pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis. Pemetaan kompetensi tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan pesantren menjadi dasar yang kuat dalam memastikan mutu pendidikan yang optimal.

Proses rekrutmen dan pengembangan kompetensi ustadz dan ustadzah juga sangat penting untuk menunjang kualitas pendidikan di pesantren. Melalui analisis kebutuhan SDM yang terencana, proses rekrutmen dapat dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan baik aspek akademik maupun nilai-nilai keislaman dan kepribadian yang dimiliki calon tenaga pendidik. Setelah itu, pengembangan kompetensi ustadz melalui pelatihan berkelanjutan akan meningkatkan kualitas pengajaran dan pembinaan karakter santri. Pengembangan ini tidak hanya mencakup aspek pedagogik, tetapi juga spiritual dan sosial, yang sangat penting dalam pendidikan berbasis pesantren.

Implikasi dari penguatan manajemen SDM ini sangat positif, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Penguatan SDM berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan tata kelola kelembagaan yang lebih efisien. Selain itu, dengan adanya sistem kaderisasi yang jelas, pondok pesantren dapat memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan di masa depan. Dengan demikian, manajemen SDM yang baik tidak hanya memastikan pengelolaan tenaga pendidik yang kompeten, tetapi juga menciptakan suasana belajar yang produktif dan relevan dengan perkembangan zaman, menjadikan Pondok Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Creswell, John W. *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Kurniadin, Didin. *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Pangandaran: Intake Pustaka, 2024.
- Kurniadin, Didin, and Imam Machali. *Manajemen Pendidikan Konsep Dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. 3rd ed. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016.
- Mintzberg, Henry, Bruce W Ahlstrand, and Joseph Lampel. *Strategy Bites Back: It Is a*

- Lot More, and Less, than You Ever Imagined--*. Pearson Education, 2005.
- Mukhlisin Mukhlisin; Malik Sofy; *Kultur Pesantren*. Pangandaran: Intake Pustaka, 2025. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=G5P_PZYAAAAJ&citation_for_view=G5P_PZYAAAAJ:3fE2CSJIrl8C.
- Mukhlisin Mukhlisin; Malik Sofy; Dede Sofyan Hadi; Uspitawati. “Nilai-Nilai Keislaman Pada Pendidikan Ketarunaan (Studi Terhadap SMK Pelayaran Buana Bahari Cirebon).” *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, no. Vol 6, No 1 (2023): Educational Issues (2023): 18–41. <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/fikri/article/view/31301/8696>.
- Mukhlisin, Mukhlisin, and Malik Sofy. “KULTUR PESANTREN; Santri, Etos Studi Dan Perilaku Keagamaan.” CV. Intake Pustaka, 2025.
- Mukhlisin, Mukhlisin, Malik Sofy, Deden Purbaya, and Ahmad Rifai. “Implementasi Nilai Pendidikan Sosial Dalam Rukun Islam Di Pondok Pesantren Miftahussa’adah Sindangbarang.” In *Proceeding of Annual International Conference on Islamic Education and Language (AICIEL)*, 31–42, 2024.
- Mulyasa, E. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Munir, Toto Suharto, and others. *Rekonstruksi Dan Modernisasi Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Corpus (Circle Of Raden Fatah Postgraduate Students) dan Global Pustaka Utama, 2005.
- Qomar, Mujamil. *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Robbins, Stephen P, and Mary Coulter. *Management*. 13th ed. Pearson Education, 2016.
- Sudarmono, Sudarmono, Lias Hasibuan, Kasful Anwar Us, and Sekolah Menengah. “Pembiayaan Pendidikan” 2, no. 1 (2021): 266–80.
- Sudjana, N & Rivai, A. *Media Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru, 1992.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2010.