

Manajemen Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing Pondok Pesantren (Studi Di Pondok Pesantren Salman Al-Farisi Di Desa Gayam, Kabupaten Kediri)

Moch. Yusron Musoffa¹, Enni Sustiyatik², Sasi Utami³, Budi Rahayu⁴

Universitas Kediri -¹attirmidziypare@gmail.com

-²enni_sustiyatik@unik-kediri.ac.id

-³sasi@unik-kediri.ac.id

-⁴Budir@unik-kediri.ac.id

Abstrak— This study aims to examine the leadership management of the caretakers at the Salman Al-Farisi Islamic Boarding School in Gayam Village, Kediri Regency, in enhancing the quality of human resources and the competitiveness of the boarding school. The purposive sampling technique was used for sample selection, and a total of 5 individuals were chosen as samples. The analysis techniques used include reduction analysis, display analysis, and conclusion drawing. The results of this study are: 1) The leadership management of the boarding school caretakers in improving human resources and competitiveness involves participating in various activities, which significantly enhance human resources. 2) The supporting factors for improving the quality of human resources and the competitiveness of the Salman Al-Farisi Islamic Boarding School include implementing the vision and mission of the school, which serves as a supportive factor in enhancing human resources and competitiveness. The leadership at the school is not authoritarian, and the school leader provides opportunities for staff and teachers to engage in learning activities outside the school. Additionally, human resources that align with their fields can improve quality and compete with other Islamic boarding schools. The inhibiting factor comes from the lack of budget to support all programs, necessitating collaboration with donors.

Keywords: *Leadership Management, Human Resource Quality, Competitiveness*

1. PENDAHULUAN

"Kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) berdasarkan hasil survey yang dilakukan Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) pada tahun 2018 melalui tes yang dikenal dengan Program for International Student Assessment (PISA), diikuti oleh 34 negara anggota OECD dan 31 negara mitra (termasuk Indonesia) yang mewakili lebih dari 80 persen ekonomi dunia," kata Ahmad Mohamad Syafii. Dalam Indeks Sumber Daya Manusia 2018 yang dirilis hari Kamis, 11 Oktober 2018, Bank Dunia menempatkan Indonesia di posisi ke-87 dari 157 negara. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi; tanpa mereka, tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Karena sumber daya inilah yang memimpin, menggerakkan, dan mendorong sumber daya lain dalam suatu organisasi (Satriyono dan Rukmini, 2023).

Indonesia menerima skor sebesar 0,53 untuk posisi itu. Oleh karena itu, Indonesia masih berada di posisi yang lebih baik ketimbang sejumlah negara lain dengan penghasilan menengah ke bawah dengan rata-rata 0,48. Namun, dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia Timur dan Asia Pasifik, posisi Indonesia masih lebih rendah. Rata-rata negara-negara ini adalah 0,62. Seperti yang ditunjukkan oleh skor 0,53, setiap anak yang lahir di Indonesia saat ini memiliki kesempatan 53 persen untuk berkembang, dengan catatan mereka menyelesaikan sekolah dan mendapatkan perawatan kesehatan yang lengkap. Singapura, yang menduduki peringkat tertinggi di indeks, memiliki skor 0,88, sedangkan negara lain memiliki skor yang lebih rendah. Bank Dunia menilai pemerintah Singapura telah menyadari pentingnya teknologi dan meningkatnya kebutuhan pekerja dengan keterampilan tinggi.

Tentu saja, lembaga pendidikan agama Islam, terutama sebagai bagian dari Indonesia, harus lebih didorong untuk membantu pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Dalam sebuah wawancara khusus dengan salah satu stasiun televisi swasta nasional, peneliti juga sempat mendengar sendiri wawancara bapak Anis Rasyid Baswedan, mantan gubernur DKI Jakarta. Anis Baswedan menyatakan bahwa pemerintah hanya dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan kualitas guru daripada

mengubah kurikulum. Selanjutnya, dia menyatakan bahwa siswa sebagian besar senang dengan gurunya daripada dengan bukunya.

"PISA sendiri merupakan suatu penilaian secara internasional terhadap keterampilan dan kemampuan siswa usia 15 tahun," kata Ahmad Mohamad Syafii. Kemampuan matematika, kemampuan membaca, sains, kemampuan pemecahan masalah, dan literasi finansial adalah kemampuan dan keterampilan yang dinilai dalam PISA. Beberapa faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan di Indonesia termasuk:

- 1) Pendidik di Indonesia cenderung menggunakan teknik hafalan yang sudah usang dan berfokus pada rumus matematika formal; kualitas evaluasi dan soal yang masih menggunakan soal skala 1 dan 2, dan kurangnya soal-soal standar PISA yang menuntut pemecahan masalah (problem solving); dan Kualitas penguasaan matematika dan sains anak Indonesia masih rendah.
- 2) Kualitas pendidik yang buruk dan tidak merata di Indonesia. Data PISA menunjukkan bahwa sumber daya manusia Indonesia masih rendah. Ini menunjukkan bahwa pendidikan Indonesia harus direformasi agar dapat bersaing dengan negara lain.

Masyarakat global yang saling bergantung telah muncul sebagai akibat dari pesatnya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Dalam konteks dunia baru, kompetisi antara negara semakin ketat. Sangat penting bagi sebuah bangsa untuk memiliki kualitas domestik yang baik. Kekuatan dalam diplomasi global dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) adalah satu-satunya cara untuk mencapai kualitas bangsa yang berkelanjutan. Dengan demikian, suatu negara akan berhasil dalam persaingan global. Dengan dinamika persaingan global yang semakin kompleks, meningkatkan kualitas negara melalui pembangunan sumber daya manusia adalah kebutuhan utama.

Sebelum kemerdekaan Republik Indonesia, pesantren telah menjadi bagian dari sistem pendidikan nasional dan bahkan dianggap sebagai institusi pendidikan yang memiliki karakteristik khas Indonesia. Penyebaran ilmu dan pengetahuan keislaman yang dilakukan oleh pesantren adalah bukti nyata bahwa pesantren benar-benar berkomitmen untuk memastikan bahwa ajaran agama Islam tetap hidup. Selain itu, lembaga pendidikan ini akan melahirkan intelektual Islam dan kader.

Pengembangan model pendidikan pondok pesantren dalam hubungannya dengan peningkatan sumber daya manusia adalah masalah yang nyata dalam perkembangan pondok pesantren saat ini. Banyak masalah yang muncul karena pesantren saat ini dianggap tidak dapat memaksimalkan potensinya. Hal ini disebabkan oleh tuntutan pendidikan yang semakin meningkat sebagai akibat dari kemajuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, ilmu pengetahuan, dan teknologi.

Tidak mengherankan bahwa kualitas pesantren ini sangat buruk, seperti yang ditunjukkan oleh data sumber daya manusia pesantren yang diterbitkan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia pada tahun 2017. Data menunjukkan bahwa jumlah tenaga pendidik pesantren di Indonesia berpendidikan kurang dari S1 sebanyak 108.816 orang (70,99%), berkualifikasi S1 sebanyak 42.019 orang (27,42%), dan berkualifikasi S2.

Dari data tersebut, terlihat bahwa kualifikasi pendidik di pondok pesantren masih harus ditingkatkan. Hanya 28,01% dari mereka yang memiliki kualifikasi S1 atau di atas, atau 71,99% kurang dari itu. Oleh karena itu, program peningkatan SDM, khususnya tenaga pendidik di pondok pesantren, harus terus ditingkatkan, paling tidak untuk meningkatkan kualifikasi minimal S1 agar kualitas pendidikan di pondok pesantren semakin baik. Para pengelola lembaga pendidikan Islam seringkali tidak memiliki sumber daya manusia atau dana untuk memenuhi tuntutan yang semakin meningkat itu. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa slogan "la yahya wala yamutu" muncul sebagai tanggapan terhadap keadaan lembaga pendidikan yang memprihatinkan saat ini, yang menunjukkan bahwa orang tidak mau, tidak berdaya, dan tidak bermutu. Memang, tidak semua institusi pendidikan seperti yang tercantum di atas. Beberapa fenomena menunjukkan kemajuan pesantren yang signifikan dan menarik bagi masyarakat. Di masa lalu, orang merasa malu dan tidak ingin menyekolahkan anak mereka ke institusi pendidikan Islam. Namun, saat ini, banyak lembaga pendidikan Islam yang berkembang pesat dan menjadi pusat perhatian publik.

Sebagai institusi pendidikan berbasis agama Islam, pondok pesantren harus terus berupaya meningkatkan kualitas dan menjadi lebih kompetitif. Dengan melihat pertumbuhan dan perkembangan pesantren, baik pesantren tua maupun pesantren baru, menawarkan berbagai keuntungan yang menarik minat masyarakat karena menawarkan program yang berkualitas tinggi, penuh inovasi, dan kreatifitas sumber daya manusia. Karena itu, agar pesantren dapat bertahan,

mereka harus meningkatkan kualitas SDM dan daya saingnya.

Selain itu, sebagai wali santri, orang tua tentu ingin anak-anaknya mendapatkan pendidikan yang baik. Selain fasilitas dan perlengkapan yang ditawarkan oleh pesantren, mutu pendidikan kini menjadi salah satu hal yang menarik bagi masyarakat. Para orang tua tidak hanya ingin anak-anak mereka lulus dan mendapatkan ijazah, tetapi mereka juga ingin mereka lulus dengan hasil terbaik. Oleh karena itu, mereka berusaha mencari pesantren yang lebih baik dan berkualitas tinggi, meskipun mereka harus mengeluarkan biaya yang besar, bahkan jika pesantren tersebut jauh dari tempat tinggal mereka.

Menurut Eka Fardina, "Manajemen pada lembaga pendidikan sebagai faktor utama untuk menggerakkan lembaga agar mencapai keberhasilan, karena dapat melancarkan kinerja lembaga tersebut." Jika organisasi apapun dikelola dengan baik dan sesuai dengan standar manajemen profesional, maka akan memiliki kekuatan yang sangat besar. Organisasi kejahatan sekalipun, jika dikelola dengan benar, dapat mengalahkan dan menghancurkan kebaikan yang tidak dikelola dengan baik. Menurut pepatah lama, "Kebatilan yang terorganisir dengan baik bisa mengalahkan kebaikan yang tidak terorganisir dengan baik."

Di dunia pendidikan saat ini, profesionalisme sumber daya manusia masih jauh dari harapan, yang merupakan salah satu tantangan yang dihadapi. sehingga berdampak pada kualitas pendidikan menurun. Sumber daya yang digunakan dalam praktik pendidikan saat ini seringkali tidak memadai dan tidak dapat diharapkan sebagai sumber tetap untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Eka kemudian mengatakan, "Veithzal Rifa'i dan Sylviana Murni juga mengatakan bahwa: "Problem rendahnya mutu pendidikan nasional dikarenakan kualitas guru yang rendah. Rendahnya kualitas guru tentu dapat menghambat keberlangsungan proses pendidikan yang bermutu sehingga adaptasi dan sinkronisasi terhadap berbagai program peningkatan mutu pendidikan juga akan berjalan lamban."

Sumber daya manusia pendidikan berkualitas rendah, menurut beberapa masalah pendidikan yang disebutkan di atas. Akibatnya, kualitas institusi pendidikan menurun. Untuk itu, perlu ada upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pendidikan, khususnya guru. Ini karena tersedianya guru profesional yang mampu melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh tanggung jawab merupakan faktor utama yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Daya saing pendidikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat bergantung pada pendidikan.

Pondok Pesantren Salman al-Farisi Gayam Gurah Kediri adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang berkembang setiap tahunnya dengan banyak keunggulan yang dapat dilihat dan diakui karena pendidikannya. Pesantren ini telah menghasilkan generasi emas umat Islam yang unggul dalam berbagai bidang ilmu agama Islam. Penulis memilih Ponpes Salman al-Farisi, Gayam, Gurah, Kediri sebagai subjek penelitian mereka karena, setelah melihat beberapa tahun sebelum pandemi COVID-19, penulis menemukan bahwa pesantren ini, meskipun sangat remaja, baru berumur sekitar 13 tahun, telah berhasil berkembang dengan cepat dan terorganisir dengan baik. Semua santriwati yang masuk sekolah menengah atas dan lulus SMA harus tinggal di asrama pesantren. Hanya santri kecil di PAUD dan SD yang tidak tinggal di asrama yang ada di dalam lingkungan pesantren. Mereka dikenal sebagai santri kalong oleh kaum pesantren.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, tampak bahwa pengasuh (pimpinan) pesantren telah berusaha keras untuk meningkatkan kualitas pesantren yang menjadi tanggung jawab mereka. Mereka memulai dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia para pengajar dan pegawai, sehingga kualitas pendidikan juga meningkat dan pesantren juga akan memiliki daya saing yang kuat. Dengan demikian, penelitian yang dimaksud adalah "Manajemen Kepemimpinan Pengasuh Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Salman Al Farisi Desa Gayam, Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri)."

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif ini menggunakan studi kasus untuk mengumpulkan data tentang manajemen kepemimpinan pengasuh pesantren untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salman al-Farisi Gayam, Gurah, Kediri. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh staf, termasuk pengajar, pegawai kantor, pimpinan, dan anggota staf lain. Jumlah responden adalah empat, sehingga penulis memilih perwakilan dari bagian tersebut yang memahami bagaimana manajemen kepemimpinan pengasuh pesantren dapat meningkatkan

kualitas sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing pondok pesantren. Wawancara, observasi, dan dokumentasi adalah metode pengumpulan data. Digunakan untuk analisis data, termasuk pengurangan data, penyampaian data, dan verifikasi dan penarikan kesimpulan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Manajemen Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Daya Saing di Ponpes Salman Al-Farisi

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di pesantren Salman Al-Farisi, pengasuh pesantren ini menggunakan manajemen kepemimpinan yang sangat baik saat menerapkan setiap komponen manajemen dari proses perencanaan. dari memberikan kesempatan kepada pendidik dan karyawannya untuk mengikuti seminar, pelatihan, dan diklat yang sangat bermanfaat untuk proses kegiatan yang sedang berlangsung di pondok pesantren. Mengikuti seminar, pelatihan, dan diklat ini dapat diterapkan dalam kegiatan yang sedang berlangsung di pondok. Setelah para pendidik mengikuti seminar, pelatihan, dan diklat, mereka dapat diterapkan pada proses belajar mengajar. Ini akan memberi para santri pengetahuan baru dan memungkinkan karyawan yang mengikuti kegiatan tersebut untuk menerapkannya dalam manajemen yang ada di pondok pesantren. Selain itu, pimpinan pondok pesantren memberikan izin kepada karyawan dan pengajar untuk mengikuti pendidikan perguruan tinggi, sehingga jumlah pengetahuan yang diperoleh menjadi lebih besar.

Pondok pesantren ini mengorganisasikan karyawan dan guru untuk lebih bekerja sama dalam berbagai kegiatan yang ada, yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kualitas mereka. Organisasi ini bertujuan untuk mengatur peserta diklat dan latihan melalui berbagai kegiatan yang diikuti oleh SDM, seperti mendorong musyawarah pengajar dan mengadakan rapat kerja khusus. Di sekolah, mereka dikenal sebagai KKG (Kelompok Kerja Guru), dan mereka juga mengadakan pertemuan kerja yang menyekur MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

Menurut Ustadz Abu Zaky, model yang digunakan untuk menyukseskan kegiatan tersebut dengan mengadakan rapat dapat dilakukan secara khusus untuk bagian-bagian pelaksana dan juga secara menyeluruh untuk pengurus lembaga, dewan asatidzah (para pengajar) dan lajnah-lajnah (bidang-bidang) yang ada. Kami juga bekerja sama dengan menggunakan media WhatsApp di jaringan pribadi atau grup. Pemimpin pondok pesantren juga melibatkan pengajar dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti dauro dan pelatihan. Tujuan dari melibatkan pendidik dalam berbagai kegiatan pengembangan profesi ini adalah agar mereka menjadi individu yang produktif, meningkatkan kualitas kerja mereka, dan bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

Seperti yang dikatakan oleh salah satu pengajar Sigit Purnomo, salah satu pengajar tersebut mengatakan bahwa dia telah mengikuti dauroh atau diklat yang diadakan oleh STAI (Sekolah Tinggi Agama Islam) "Ali bin Abi Thalib" Surabaya, Ponpes Imam Bukhori Solo, Ponpes Al-Ukhuwwah Sukoharjo, dan lainnya. Sampai saat ini, beberapa pengajar telah mengikuti kursus jarak jauh yang berfokus pada pengembangan tahfidh Al-Qur'an, baik dalam hal tahsin atau bacaan dan penambahan hafalan.

Pekerjasama dengan Stakeholder Salah satu strategi pimpinan Ponpes Salman Al-Farisi Kediri adalah bekerja sama dengan desa Gayam dan ta'mir masjid di sekitarnya. Ada beberapa bentuk kerjasama dengan masyarakat yang merupakan langkah strategis pimpinan Ponpes Salman Al-Farisi Kediri. Menurut wawancara peneliti dengan Ustadz Sigit Purnomo, S.Pd., kerjasama fisik dengan gotong-royong pembangunan sarpras pesantren atau sebaliknya, bimbingan dan bimbingan. dan bantuan sosial secara keseluruhan, seperti memberi bantuan kepada fakir miskin dan dlu'afa, anak yatim, dan kelompok masyarakat yang kurang mampu.

Pondok pesantren ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan daya saingnya. Menurut Eka Fardina (2019), institusi pendidikan Islam, termasuk sekolah, harus berkualitas tinggi untuk bertahan dan bertahan di tengah persaingan yang sangat ketat saat ini. Untuk tujuan meningkatkan kualitas pesantren, pimpinan Ponpes Salman Al-Farisi Kediri dan jajarannya telah menetapkan visi dan misi dalam struktur organisasi pesantren.

Selain itu, dengan memberikan tunjangan kesejahteraan kepada pengajar dan pegawai yang dihitung berdasarkan masa jabatan, jabatan, dan jam kerja. Menurut Ustadz Afifi, S.Pd., tunjangan kesejahteraan saat ini sebagian besar bersifat sementara. Mereka memberikan sembako, terutama beras, kepada pegawai yang tinggal di sekitar pesantren setiap bulan, pakaian seragam, bantuan saat sakit yang membutuhkan biaya yang cukup besar, mengusahakan peralatan rumah tangga seperti kipas angin, mesin cuci, selimut tidur, peralatan sekolah anak, kacamata, dan tunjangan

tahunan seperti THR (bekerja sama dengan pihak lain

Sekolah non-formal Ponpes Salman al-Farisi di Kediri menggunakan manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas SDM. Kualitas adalah jawaban atas kebutuhan dan dinamika masyarakat yang terus berubah, sehingga pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan kualitas.

Hasil pengamatan, wawancara, dan observasi peneliti menunjukkan bahwa tanggung jawab manajemen pimpinan pesantren adalah mengelola masing-masing marhalah (jenjang). Menurut ana, tanggung jawab ini berjalan sesuai tupoksinya dan sesuai dengan arahan lembaga untuk menuju visi dan misi.

Penanaman Sikap Disiplin Dan Semangat Kerja: Salah satu cara untuk meningkatkan disiplin dan semangat kerja adalah dengan menanamkan keyakinan dan keyakinan dalam diri pimpinan dan seluruh bawahan bahwa Islam telah mengajarkan kedisiplinan dan semangat kerja. Pemimpin harus memberikan contoh kepada bawahannya. Saat pimpinan pesantren merasa diberi amanah besar untuk memimpin, ia terdorong untuk disiplin, semangat, dan bertanggung jawab. Hal ini akan menumbuhkan sikap disiplin, semangat kerja, dan bertanggung jawab pada semua pengajar dan staf yang ada di lingkungan pesantren. Menurut pimpinan Ponpes Salman al-Farisi Kediri, sikap disiplin dan semangat kerja akan meningkatkan kualitas pendidikan.

Sebagaimana dijawab oleh bapak Ustadz Afifi, S.Pd., guru biasanya memiliki semangat untuk mengajar, tetapi terkadang mereka mengalami penurunan semangat karena kejenuhan, kelelahan, atau masalah lain yang berkaitan dengan masalah pribadi, keluarga, atau lainnya. Mengadakan kegiatan bersama yang menyenangkan untuk membangkitkan kembali semangat pondok pesantren tradisional. Kegiatan ini dapat mencakup makan bersama, bakar-bakar (sosis, jagung, dll.) bersama, atau mengembara atau bersenang-senang di sekitar Kediri. Ada juga acara rihlah bersama tahunan.

Memberdayakan Pengajar melalui Kolaborasi Hasil wawancara peneliti dengan Ustadz Sigit Purnomo, S.Pd. menunjukkan bahwa kerja sama selalu ada, bahkan berusaha untuk saling membantu dan melengkapi satu sama lain. Pemimpin (mudir) selalu diingatkan tentang hal itu saat rapat, melalui grup WA secara offline dan online, atau terkadang secara pribadi melalui nomor WA masing-masing pengajar.

Sumber Daya Pengajar dalam Ponpes Salman Al-Farisi Berkaitan dengan hal ini, tidak ada jawaban yang diberikan oleh peneliti kepada bapak ustadz mengenai permintaan kerja sama yang spesifik. Sementara itu, jika lembaga, yayasan, atau pondok pesantren mengundang atau meminta delegasi untuk menghadiri acara seperti pelatihan, pelatihan, seminar, penelitian, dll., Ponpes Salman al-Farisi akan mengirim delegasi sesuai dengan tema yang ditetapkan oleh panitia penyelenggara.

Pengawasan, atau pengendalian, adalah tindakan untuk mengetahui hasil pelaksanaan, kesalahan, atau kegagalan, sehingga dapat dilakukan perbaikan dan mencegah kesalahan yang sama terulang lagi. Pengawasan Perangkat Pembelajaran: Pimpinan pesantren bertanggung jawab untuk memantau semua perangkat pembelajaran, termasuk kurikulum, RPP, jurnal guru, daftar penilaian santri, program tahunan (Prota), dan lain-lain.

Selain itu, memantau kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini, pimpinan Ponpes Salman Al-Farisi melakukan pengawasan terhadap kegiatan belajar mengajar. Menurut reponden bapak ustadz Afifi, S.Pd, pengawasan tersebut dilakukan karena sebagian besar pengajar di Ponpes tersebut adalah laki-laki dan pembelajaran dilakukan dari balik tabir, sehingga petugas kontrol masuk mengawasi apakah santriwati aktif atau tidak. Jika asatidzah atau dewan pengajar pengawasan tidak hadir, pengawasan dilakukan melalui absensi pengajar.

Konsep perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan termasuk dalam model manajemen ponpes Salman Al-Farisi. Selanjutnya, perencanaan mencakup visi, misi, tujuan, sasaran, rencana kerja, dan program kerja. Dalam menjalankannya, pimpinan pesantren selalu mengingat pentingnya keikhlasan dalam beramal, mengajar, mendidik, dan mengasuh siswa. Slogan lembaga ikhlas adalah berjuang melalui pendidikan Islam di sistem pesantren untuk meninggikan kalimat Allah Ta'ala dan mendakwahkan agama Islam. Pesantren dilihat sebagai tempat untuk beribadah dan mendidik generasi mendatang bangsa.

Sistem pendidikan Ponpes Salman Al-Farisi mengajarkan siswa untuk memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual secara proposional dan integral. Kurikulum pesantren ini juga menghasilkan santri yang memiliki kemampuan dan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik. Ini memungkinkan santri untuk berkembang dan memanfaatkan potensi mereka. Untuk mendukung pembelajaran ini, Ponpes Salman Al-Farisi menggunakan sistem boarding school, di

mana santri tinggal di pesantren dan menempati asrama di dalam lingkungan pesantren.

Menurut jawaban reponden dari bapak ustadz Afifi, S.Pd., wakil pimpinan Ponpes Salman Al-Farisi, lembaga telah menetapkan kurikulum untuk jenjang TMh (Tarbiyah Muhafidhat Al-Qur'an di tingkat SMA) dan TIS (Takhoshus l'dad Sholihah di tingkat pesantren tinggi). Kurikulum ini menggabungkan 85% pelajaran diniyyah atau materi keagamaan, seperti tauhid, aqidah, tafsir, hadits, fiqih, bahasa Arab, akhlaq Pada 15% terakhir, pelajaran keterampilan seperti tata boga, tata busana (menjahit dan merajut), dan KDK (Kesehatan Dasar Keluarga) diberikan. Kurikulum Tahfidh Anak Usia Dini (TAD) menggabungkan hafalan Al-Qur'an dan calistung (membaca, menulis, dan berhitung) dalam kurikulum mandiri. Menurut DIKNAS (Dinas Pendidikan Nasional), kurikulum Madrasah Tamhidiyyah Tahfidhiyyah Al-Qur'an (MTTQ) adalah kurikulum mandiri yang menggabungkan pelajaran tahfidh, pelajaran diniyyah, dan pelajaran umum.

a. Sistem Manajemen Input:

1) Tentang Tenaga Pengajar Di Pondok Pesantren:

Salman Al-Farisi menjelaskan saat wawancara bahwa pondok belum pernah membuka lowongan kerja secara khusus. Sistem rekrutmen pengajar dan pegawai dilakukan dengan pendekatan personal, sehingga diharapkan dapat merekrut melalui perantara orang terdekat dan menawarkan lowongan pekerjaan kepada alumni. Hal ini sesuai dengan jawaban reponden dari bapak ustadz Fathul Huda, sekretaris lembaga, bahwa rekrutmen karyawan dilakukan melalui pendekatan personal, pengkaderan, dan kadang-kadang melalui cara pernikahan, di mana seorang pengajar menikah dan pasangannya juga diminta untuk mengajar. Selain itu, tidak ada pekerjaan yang dibuka.

Kyai atau ustadz pimpinan adalah salah satu elemen yang paling penting dan paling berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren. Pimpinan pesantren yang profesional yang menggunakan paradigma baru manajemen pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, kepemimpinan pesantren yang kuat, dan manajemen efektif pengajar dan karyawan. Pemimpin pesantren yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan manajemen yang mapan dan terus berkembang. Melaksanakan tanggung jawab dan tanggung jawab seorang pimpinan pesantren membutuhkan kemampuan manajerial.

Ini sesuai dengan jawaban yang diberikan oleh bapak Ustadz Afifi, S.Pd., bahwa pimpinan pesantren pembinaan melakukannya saat ada rapat atau musyawarah. Sebagian besar pembinaan dilakukan oleh pengajar senior atau asatidzah. Pengurus lembaga, pimpinan pesantren, sekretaris dan bendahara pesantren, dan kepala sekolah masing-masing jenjang berkolaborasi untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM).

Tenaga pendukung, juga dikenal sebagai tenaga kependidikan, memainkan peran penting dalam menyelenggarakan pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) sebuah lembaga pendidikan sangat bergantung pada seberapa baik mereka melakukan tugas dan fungsinya. Dalam keseluruhan proses pengadaan tenaga kependidikan, langkah pertama adalah perencanaan tenaga kependidikan. Setiap akhir tahun anggaran pelajaran, formasi kebutuhan tenaga pendukung dibuat untuk mengetahui jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap bidang dan kualitas, serta untuk menentukan jumlah tenaga pendukung yang diperlukan untuk tahun berikutnya.

Ini sesuai dengan jawaban reponden bendahara Lembaga Salman al-Farisi Gayam, Gurah, Kediri, Ponpes bahwa ada beberapa cara untuk mencapai visi dan misi. Salah satunya adalah dengan berusaha untuk mengintegrasikan indikator yang akan dicapai dalam visi dan misi ke dalam proses belajar mengajar asatidzah. Setidaknya telah disampaikan di rapat kerja. berupaya mengembangkan program yang akan membantu mencapai indikator visi dan misi. mengembangkan strategi inovatif yang memiliki potensi untuk mengubah sikap dan tingkah laku seluruh anggota komunitas pesantren. Warga pesantren harus bekerja sama satu sama lain dalam proses pembelajaran untuk mencapai misi dan misi pesantren. Bekerja sama ini termasuk pengurus, guru, dan staf pendukung. Pemberdayaan dewan pengajar dan asatidzah melalui kegiatan kolektif, baik online maupun offline. Untuk setiap awal tahun ajaran baru, dewan pengurus, dewan guru, dan santri harus diberitahu tentang tujuan awal pendirian lembaga pendidikan dan pesantren.

2) Alat dan Sumber Daya Ponpes Salman Al-Farisi

Standar sarana dan prasarana pendidikan adalah persyaratan minimal yang harus dimiliki institusi pendidikan di seluruh negara. Standar ini mencakup hal-hal seperti lahan, ruang kelas, kantor, tempat bermain, media, sumber belajar, dan lainnya. Prasarana yang diperlukan untuk pembelajaran akan sangat membantu proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, sarana dan prasarana harus dikelola dengan baik agar dapat digunakan dengan baik dan memenuhi kebutuhan pembelajaran. Pengelolaan sarana dan prasarana dapat didefinisikan sebagai kegiatan

menata, mulai merencanakan kebutuhan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, penggunaan, dan penghapusan secara tepat guna dan sesuai tujuan. Sekolah harus menyusun analisis perencanaan kebutuhan sarana prasarana sebelum pengadaan terlebih dahulu oleh penanggung jawab sarana prasarana.

Hasil wawancara dengan bagian sarana prasarana, konstruksi asrama, kelas, masjid, dan rumah ustadz disajikan di sini. Pondok akan secara bertahap melengkapi fasilitas dan sarannya. Kami juga berusaha memperluas lahan pondok melalui pembelian, hibah, wakaf, atau infaq untuk pembelian tanah.

Pembiayaan pendidikan adalah jumlah uang yang dikumpulkan dan digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pendidikan, seperti membayar karyawan atau aparatur, meningkatkan kemampuan guru dan tenaga pendidikan, membeli sarana belajar, memperbaiki ruangan, membeli ATK, mobil, alat, buku pelajaran, kegiatan ekstrakurikuler, pengelolaan sekolah, dan pengawasan. Cakupan pembiayaan pendidikan tidak hanya menyangkut analisis sumber-sumber saja tetapi juga penggunaan dana secara efektif; semakin efisien sistem pendidikan, semakin sedikit dana yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Hasil wawancara dengan bapak Ustadz Afifi, S.Pd., yang bertanggung jawab atas pembiayaan sebagian besar syahriyyah (SPP) santri, dapat ditemukan di sini. Selain itu, dari donasi jangka pendek, donasi tetap, dan donasi insidentil.

Menurut Eka Fardina (2019), lembaga pendidikan dasar dan menengah sekarang memiliki kebebasan untuk mengembangkan kurikulum mereka sendiri. Lebih lanjut, dia menyatakan bahwa sejak Permendiknas No. 22 tahun 2006, kurikulum tidak lagi disebut sebagai kurikulum nasional, tetapi hanya standar minimal isi kurikulum. Akibatnya, lembaga pendidikan dasar dan menengah dapat mengembangkan kurikulum mereka sesuai dengan potensi, sumber daya, dan karakteristik unik mereka.

Sebagai hasil dari wawancara dengan bapak ustadz Afifi, S.Pd., lembaga telah menetapkan kurikulum untuk jenjang TMh (Tarbiyah Muhafidhat Al-Qur'an di tingkat SMA) dan TIS (Takhoshus l'dad Sholihah di tingkat pesantren tinggi). Kurikulum ini menggabungkan 85% pelajaran diniyyah atau materi keagamaan, seperti aqidah, tauhid, tafsir, hadits, fiqih, bahasa Arab, akhlaq, adab/etika kesopanan, sirah Pada 15% terakhir, pelajaran keterampilan seperti tata boga, tata busana (menjahit dan merajut), dan KDK (Kesehatan Dasar Keluarga) diberikan. Kurikulum TAUD (Tahfidh Anak Usia Dini) menggabungkan tahfidh (hafalan Al-Qur'an) dan calistung (membaca, menulis, dan berhitung), sedangkan MTTQ (Madrasah Tamhidiyyah Tahfidh Al-Qur'an) menggunakan kurikulum mandiri yang menggabungkan tahfidh, pelajaran diniyyah, dan pelajaran umum, sesuai dengan DIKNAS (Dinas Pendidikan Nasional).

Lembaga, orang tua, komunitas, dan pemerintah semua bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan kepada anak-anak mereka. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan daya saing pesantren, lembaga pendidikan, khususnya pesantren, sangat membutuhkan dukungan masyarakat luas. Selain itu, karena pesantren membutuhkan dukungan dan bantuan masyarakat, sudah selayaknya pesantren juga berpartisipasi dan berpartisipasi dalam masyarakat.

Hasil wawancara peneliti dengan Ustadz Afifi, S.Pd., menunjukkan bahwa pesantren berusaha untuk memberikan sembako kepada orang-orang miskin, janda, anak-anak yatim, dan orang-orang yang kurang mampu. Tujuannya adalah untuk meningkatkan keharmonisan di lingkungan pesantren. Selain itu, juga mengadakan acara umum seperti buka bersama, kajian umum, penyembelihan dan penyaluran hewan kurban yang melibatkan masyarakat (kaum muslimin) secara keseluruhan.

Semua pondok pesantren, termasuk Salman al-Farisi, memiliki kultur unik. Hampir semua pesantren di Indonesia menganut aqidah Islamiyyah (keyakinan agama Islam) yang berhaluan ahlus Sunnah wal Jama'ah. Keyakinan pesantren ini didasarkan pada al-Qur'an dan as-Sunnah sesuai dengan pemahaman Salafus Shalih, tabi'in, dan tabi'it tabi'in. Pesantren ini tidak menganut kepercayaan yang menyimpang dari agama Islam atau ideologi yang dilarang oleh pemerintah Republik Indonesia.

Di antara nilai-nilai positif Ponpes Salman al-Farisi adalah nilai-nilai yang sesuai dengan agama Islam dan kebhinekaan Indonesia, seperti ramah, sopan santun, lemah lembut, menghormati tamu, dermawan, dan sebagainya.

b. Sistem yang mengatur proses pembelajaran:

1) Manajemen Pembelajaran dalam Ponpes Salman Al-Farisi

Dalam praktiknya, kegiatan belajar mengajar di sebuah pesantren yang mengajarkan agama Islam dan mendakwahkanya seharusnya secara konsisten mengacu pada ajaran agama Islam. Jika ini terjadi, diharapkan generasi yang menguasai pengetahuan dan dapat mengaplikasikannya

dalam kehidupan sehari-hari mereka, sejak mereka mulai tinggal di pesantren.

Untuk membangun sistem pendidikan Islam yang baik, kegiatan pendidikan harus diselenggarakan sehingga mampu membentuk kepribadian siswa. Kepribadian siswa ditentukan oleh lama dan kualitas belajar mereka, jadi lingkungan belajar yang baik diperlukan. Penting bagi pesantren untuk menyediakan lingkungan belajar yang baik di sini. Jadi, pimpinan pesantren harus belajar tentang manajemen pembelajaran. Ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pembelajaran.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen SDM Yang Dikembangkan Ponpes Salman Al-Farisi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

1. Faktor Pendukung: Hasil penelitian memberi penulis informasi tentang faktor-faktor pendukung berikut:

a) Visi dan misi yang unggul

Dengan adanya visi dan misi yang unggul, jelas bahwa Ponpes Salman al-Farisi memiliki tujuan mulia yang ingin dicapai. Visi dan misi ini memotivasi seluruh keluarga besar pesantren untuk bekerja sama untuk mewujudkannya, dan mereka ingin selalu berprestasi dalam setiap program pesantren untuk mencapainya.

b) Manajemen

Peneliti menemukan bahwa pimpinan pesantren bertanggung jawab atas pengurus pesantren. Di sinilah peran kyai atau ustadz sebagai pimpinan pesantren dapat dilihat. Mereka tidak otoriter, memiliki jiwa kepemimpinan yang aplikatif, selalu mengawasi program dan kegiatan pesantren, bekerja sama dengan masing-masing ketua bagian, menerima kritik dan saran yang membangun, dan mengambil keputusan berdasarkan saran dari seluruh keluarga besar pesantren.

c) SDM

Peneliti menemukan bahwa pimpinan pesantren selalu berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia Ponpes Salman al-Farisi. Mereka mendorong dan mengutus pengajar untuk mengikuti dauroh (diklat), pelatihan, dan mengadakan pelatihan di pesantren dengan mengundang pakar, praktisi, dan nara sumber. Bahkan penulis menemukan bahwa pesantren mengadakan pelatihan bulanan dan kajian kelslaman setiap hari sesudah shalat Maghrib untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan. Selain itu, atas dorongan dan himbauan dari pimpinan pesantren, sejumlah guru telah melanjutkan studi mereka di beberapa perguruan tinggi di Indonesia.

Secara konseptual, manajemen sumber daya manusia Ponpes Salman al-Farisi dimaksudkan untuk mendorong dan meningkatkan kontribusi dari keluarga besar pesantren untuk mewujudkan nilai-nilai Islam melalui lingkungan belajar yang tidak mengenal waktu untuk belajar ilmu agama Islam. Keluarga besar Ponpes Salman al-Farisi terus belajar, bekerja keras tanpa mengenal lelah, bekerja sama, saling menghargai, dan menghormati satu sama lain.

2. Faktor yang Menghambat

Peneliti menemukan bahwa beberapa hambatan bagi manajemen kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM dan daya saing adalah kurangnya dana untuk menopang semua program, sarana dan prasarana yang tidak memadai, laboratorium bahasa yang tidak ada, dan kurangnya orang yang mengikuti diklat kepemimpinan dan manajemen pengembangan SDM dan diklat peningkatan daya saing pesantren di era milenial ini.. Selain itu, pemasukan dari SPP santri belum cukup untuk memberikan kesejahteraan kepada para pengajar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada penelitian manajemen tentang manajemen kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing pondok pesantren, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan sumber daya manusia dan daya saing ini memberikan pengasuh pesantren kesempatan untuk meningkatkan kualitas SDM dengan mengikuti berbagai kegiatan seminar. Oleh karena itu, karyawan pondok pesantren ini terdiri dari spesialis yang sangat berkualitas. Untuk menghadapi persaingan dengan pondok pesantren lain, manajemen kepemimpinan dapat digunakan.
2. Faktor pendukung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing Pondok Pesantren Salman AL-Farisi: Pelaksanaan visi dan misi pondok merupakan faktor pendukung untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing pondok. Kepemimpinan pondok tidak otoriter dan memberikan kesempatan kepada karyawan dan pendidik untuk belajar

di luar pondok. Untuk meningkatkan kualitas karyawan, pondok pesantren harus memiliki karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Faktor yang menghambat adalah kekurangan dana yang diperlukan untuk menghentikan semua program, yang berarti membutuhkan dukungan dari donator.

Saran

Penelitian ini menemukan bahwa lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren, dapat menggunakan manajemen pengembangan sumber daya manusia sebagai alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Akibatnya, manajemen pengembangan sumber daya manusia harus diterapkan secara berkelanjutan di pesantren agar mereka dapat menghasilkan santri dan santriwati yang berkualitas tinggi yang memiliki kecerdasan spiritual dan intelektual. Mengingat peran besar dan penting pengajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan membangun generasi muda penerus bangsa, guru dan pendidik harus selalu mengikuti pelatihan pengembangan sumber daya manusia di lembaga dan pesantren tempat mereka bekerja. Ini juga merupakan bagian dari memenuhi empat standar kompetensi pendidik yang ditetapkan oleh peraturan pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Mohamad Syafii. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor, Institut PTIQ Jakarta
- Djunaedi dan Angga Rizka Lidiawan. (2022). Azas-azas Perilaku Konsumen, Yayasan Wiyata Bestari Samasta Cirebon
- Edy Sutrisna. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup
- Eka Fardina. (2019). Manajemen Pengembangan SDM Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di SDIT Al-Hilmi Dompur) Tahun Pelajaran 2018/2019, Universitas Islam Negeri Mataram
- Richard L. Draft. (2014). Era Baru Manajemen, Salemba Empat
- Satriyono, G., & Rukmini, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 172-190.
- Tim dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. (2011). Manajemen Pendidikan, Alfabeta Bandung
- Trimintarsih, T., & Rukmini, M. (2022). PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA MASYARAKAT TINALAN MELALUI PELATIHAN MEMBATIK DENGAN TEKNIK ECOPRINT. *JANKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 15-20.
- T. Hani Handoko. (2009). Manajemen, BPFE Yogyakarta