

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PESANTREN (STUDI KASUS DI YAYASAN ROUDLOTUS SHOLIHIN GUNUNG TERANG, LAMPUNG)

Khalimi Dzakwan¹, Diana Lutfiani Putri²

Institut Agama Islam An-Nawawi Purworejo ^{1,2}

Email: khalimidzakwan@gmail.com¹, dianalutfi644@gmail.com²

Informasi	Abstract
Volume : 3 Nomor : 1 Bulan : Januari Tahun : 2026 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Islamic boarding schools are the oldest Islamic educational institutions in Indonesia, serving as centers of learning and dormitories for students under the guidance of kyai and ustadz to comprehensively study religious knowledge and develop holistic character. Pesantren now need professional HRM to improve the quality of ustadz, curriculum effectiveness, and competitive education quality, although its implementation is often not optimal, such as a lack of recruitment and training planning. This study describes HRM practices at the Roudlotus Sholihin Gunung Terang Foundation in Lampung, including planning, recruitment, training, evaluation, and facilities, in order to provide recommendations for improving the quality of education. Qualitative research on HRM to improve the quality of education at the Roudlotus Sholihin Gunung Terang Islamic Boarding School in Lampung collected descriptive data through in-depth interviews with the head of the curriculum, teachers, and students; direct observation; and supporting documents such as the boarding school profile, which were analyzed descriptively through reduction, presentation, and conclusion drawing to provide practical understanding and relevant recommendations for boarding school administrators. Planning, needs analysis, rigorous recruitment, and human resource competency development at the Roudlotus Sholihin Gunung Terang Foundation in Lampung have proven to be effective strategic pillars that optimize the performance of teachers and staff to improve the quality of Islamic boarding school education holistically. The implications of HRM include performance improvement through regular assessments, motivation via incentives, curriculum and teaching method innovation, disciplined student management, and optimization of facilities and infrastructure, all of which support operational effectiveness and the development of competitive students. Despite facing operational limitations, the pesantren has succeeded in turning challenges into opportunities through internal-external synergy and gap mapping for modern infrastructure development. This study provides practical recommendations for pesantren administrators on data-based HRM, contributing to competitive Islamic education and national policies such as the Pesantren Unggulan (Leading Pesantren) program.</i></p>

Keyword: Human Resource Management, Islamic Boarding Schools, Education Quality

Abstrak

Pondok pesantren merupakan institusi pendidikan Islam tertua di Indonesia yang berfungsi sebagai pusat pembelajaran dan asrama santri di bawah bimbingan kyai dan ustaz untuk mendalami ilmu agama secara komprehensif, membentuk karakter holistik. Pesantren kini membutuhkan MSDM profesional untuk meningkatkan kualitas ustaz, efektivitas kurikulum, dan mutu pendidikan kompetitif, meskipun implementasinya sering belum optimal seperti kurangnya perencanaan rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini mendeskripsikan praktik MSDM di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi, dan fasilitas, guna memberikan rekomendasi peningkatan mutu pendidikan. Penelitian kualitatif tentang manajemen SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di Pesantren Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, mengumpulkan data deskriptif melalui wawancara mendalam dengan kepala kurikulum, guru, dan santri; observasi langsung; serta dokumen pendukung seperti profil pesantren, yang dianalisis secara deskriptif dengan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk memberikan pemahaman praktis dan rekomendasi relevan bagi pengelola pesantren. Perencanaan, analisis kebutuhan, rekrutmen ketat, dan pengembangan kompetensi SDM di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, terbukti menjadi pilar strategis yang efektif mengoptimalkan kinerja ustaz dan staf untuk meningkatkan mutu pendidikan pesantren secara holistik. Implikasi MSDM mencakup peningkatan kinerja melalui penilaian rutin, motivasi via insentif, inovasi kurikulum dan metode pengajaran, pengelolaan santri disiplin, serta optimalisasi sarana prasarana, yang semuanya mendukung efektivitas operasional dan pembentukan santri kompetitif. Meskipun menghadapi keterbatasan operasional, pesantren berhasil mengubah tantangan menjadi peluang melalui sinergi internal-eksternal dan pemetaan kesenjangan untuk pengembangan infrastruktur modern. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren untuk MSDM berbasis data, berkontribusi pada pendidikan Islam kompetitif dan kebijakan nasional seperti Pesantren Unggulan.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Pondok Pesantren, Mutu Pendidikan

A. PENDAHULUAN

Pondok pesantren menjadi salah satu institusi pendidikan Islam paling bersejarah dan awet di Indonesia, berfungsi sebagai pusat pembelajaran sekaligus tempat tinggal bagi para santri yang dibimbing secara intensif oleh kyai sebagai pemimpin spiritual utama, didukung jajarannya para ustaz. Di sini, santri menyelami ilmu agama Islam secara mendalam dan komprehensif melalui pengajaran klasik kitab kuning, muhadoroh (diskusi), dan praktik sorogan langsung, sambil menjalani asrama disiplin yang membentuk karakter akhlak mulia, kemandirian, serta keterampilan hidup Islami, membuat pesantren tidak hanya sebagai sekolah, tetapi ekosistem holistik pembentuk generasi umat yang tangguh dan berilmu. (Susilo & Wulansari, 2020)

Pondok pesantren, sebagai pilar pendidikan Islam tradisional di Indonesia, kini mengalami evolusi pesat menuju model modern yang menuntut manajemen profesional dan adaptif untuk bertahan di era kompetitif. (Zakiah et al., 2025) Dalam penyelenggaraan pendidikan, peningkatan kualitas personel, khususnya ustaz dan guru, serta penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang sistematis menjadi kewajiban mutlak agar program kurikulum terintegrasi agama-umum berjalan efektif, efisien, dan berorientasi hasil.

Strategi ini esensial untuk mengangkat mutu pendidikan pesantren menjadi lebih berkualitas, kompetitif secara nasional, dan relevan dengan tuntutan global seperti literasi digital Islami serta kewirausahaan halal, sehingga lulusan santri siap berkontribusi optimal di masyarakat.(Nurjannah et al., 2025)

Namun, realitas lapangan menunjukkan bahwa implementasi model MSDM di banyak pesantren belum optimal, menyebabkan manajemen lembaga gagal menghasilkan tenaga pendidik bermutu tinggi sesuai spesifikasi visi-misi institusi. Contoh nyata terlihat pada tahap perencanaan, di mana tidak semua pesantren menyusun dan mengeksekusi program SDM secara rapi dan terukur, seperti analisis kebutuhan guru berbasis SWOT, rencana rekrutmen tahunan, atau jadwal pelatihan berkelanjutan, sehingga program tersebut tidak berfungsi sebagai pedoman konkret untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar berkualitas. Akibatnya, gap kompetensi muncul, menghambat efektivitas pengajaran dan inovasi kurikulum, yang pada akhirnya menurunkan daya saing pesantren dibandingkan sekolah formal modern.(Amir & Fauzan, 2021)

Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus ditingkatkan menjadi lebih efektif, efisien, dan berbasis data untuk memastikan proses pendidikan pesantren berjalan selaras dengan rencana strategis yang telah disusun dengan matang, sekaligus mengukur optimalitas kinerja seluruh komponen terkait, khususnya guru dan ustadz, melalui indikator seperti tingkat kepuasan santri, pencapaian target kurikulum, dan tingkat retensi personel.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di pondok pesantren diterapkan sebagai strategi utama untuk mengerek mutu pendidikan secara signifikan dan berkelanjutan. MSDM mencakup serangkaian upaya manajerial komprehensif yang dilakukan pengelola pesantren, seperti perencanaan rekrutmen, pelatihan kompetensi, evaluasi kinerja, dan motivasi personel, guna memaksimalkan potensi sumber daya yang ada sesuai peran masing-masing. Pendekatan ini memastikan setiap elemen SDM berkontribusi penuh, menciptakan sinergi yang mendorong inovasi pengajaran dan pembinaan santri di era digital.(Anarki et al., 2025)

Salah satu indikator paling nyata dari peningkatan mutu pendidikan adalah optimalisasi kinerja sumber daya yang ada, di mana guru dan staf mampu menjalankan tugas sesuai visi pendidikan pesantren. Kinerja optimal ini diukur melalui asesmen berkala, mulai dari observasi kelas hingga survei kepuasan, memastikan bahwa SDM tidak hanya produktif, tetapi juga adaptif terhadap perubahan seperti Kurikulum Merdeka Belajar, sehingga pendidikan pesantren tetap relevan dan kompetitif.(Hasibuan & Pd, 2025)

Strategi ini selaras sempurna dengan esensi mutu pendidikan itu sendiri, yaitu kapasitas lembaga dalam memanfaatkan sumber daya pendidikan secara maksimal untuk mengoptimalkan kemampuan belajar santri, mencakup peningkatan prestasi akademik, pembentukan karakter akhlak mulia, dan kesiapan menghadapi dunia kerja.(Nuryani, 2023) Dengan MSDM yang matang, pesantren mampu mengubah tantangan seperti keterbatasan anggaran menjadi peluang, menghasilkan lulusan berkualitas tinggi yang menjadi agen perubahan umat, sebagaimana terlihat pada alumni sukses yang berkiprah di berbagai sektor.

Berdasarkan fenomena manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang masih suboptimal di banyak pesantren, seperti kurangnya perencanaan rekrutmen dan pelatihan berkelanjutan, penelitian ini diharapkan menyajikan informasi deskriptif mendalam mengenai praktik MSDM di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, khususnya dalam upaya mengangkat mutu pendidikan secara holistik. Melalui pendekatan observasi lapangan, wawancara mendalam dengan pengurus dan ustaz, serta analisis dokumen internal. Penelitian ini secara spesifik bertujuan menggali dan mendeskripsikan bagaimana Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, menjalankan MSDM untuk mendorong peningkatan mutu pendidikan, mencakup tahap perencanaan kebutuhan ustaz, rekrutmen ketat, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, serta optimalisasi fasilitas pendukung. Temuan diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola pesantren, berkontribusi pada literatur pendidikan Islam, dan mendukung kebijakan nasional.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini memberikan peluang bagi peneliti untuk menangkap realitas di lapangan secara lebih detail. Data yang dikumpulkan berupa informasi deskriptif, seperti hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen kurikulum, sehingga dapat memberikan gambaran nyata mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren.(Rukajat, 2018)

Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala kurikulum, guru, dan santri untuk mengetahui pandangan mereka terkait manajemen SDM. Selain itu, observasi langsung terhadap Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung dilakukan untuk melihat bagaimana manajemen SDM dilaksanakan. Peneliti juga mengumpulkan dokumen pendukung,

seperti profil pondok pesantren. Dengan kombinasi metode ini, data yang diperoleh menjadi lebih kaya dan beragam, mencakup aspek perencanaan sekaligus pelaksanaan kurikulum.(Randy, 2024)

Tahapan analisis data dilakukan secara deskriptif dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.(Yuliani, 2018) Hasil wawancara ditranskrip kemudian dikelompokkan sesuai tema. Observasi serta dokumen pendukung digunakan untuk memperkuat temuan yang diperoleh dari wawancara. Proses ini membantu peneliti dalam menafsirkan data secara lebih komprehensif, sehingga dapat menemukan pola dalam pengelolaan manajemen SDM di pesantren.

Melalui analisis tersebut, penelitian tidak hanya menghasilkan gambaran teoritis, tetapi juga memberikan pemahaman praktis mengenai bagaimana manajemen SDM dapat direncanakan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan zaman. Dengan demikian, penelitian kualitatif mengenai manajemen SDM di pesantren memberikan kontribusi penting dalam memahami proses perencanaan dan implikasi manajemen SDM. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola pesantren dalam merancang sumber daya manusia yang lebih relevan, efektif, dan sesuai dengan tuntutan zaman.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan pondok pesantren

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, menjadi pilar strategis untuk terus mengangkat mutu pendidikan ke standar yang lebih unggul. Upaya manajerial ini difokuskan pada optimalisasi kinerja sumber daya yang sudah ada, melalui pendekatan sistematis seperti penilaian kompetensi rutin, pelatihan berkelanjutan, dan penyelarasan tugas dengan visi pendidikan pesantren yang menekankan ilmu agama dan umum. Peningkatan kualitas pendidikan tercermin secara jelas dari kinerja sumber daya manusia (SDM) yang mencapai tingkat optimal, sehingga kebutuhan rekrutmen guru baru harus dipenuhi dengan kriteria ketat agar mereka mampu memberikan kontribusi secara maksimal.(Al Qadri et al., 2025) Meskipun pesantren kerap dihadapkan pada keterbatasan operasional seperti anggaran terbatas dan fasilitas minim di kawasan pegunungan, komitmen untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan tetap tak tergoyahkan. Strategi adaptif seperti kerjasama dengan lembaga pendidikan luar, pemanfaatan relawan alumni, dan program pengembangan internal

memungkinkan pesantren mengatasi hambatan tersebut, menjadikan setiap tantangan sebagai kesempatan untuk inovasi dan pertumbuhan berkelanjutan.(Haris, 2025)

a. Analisis kebutuhan SDM

Berdasarkan pengamatan mendalam di Yayasan Roudlotul Sholihin Gunung Terang, Lampung, peneliti mengungkap bahwa proses analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) diawali dengan pemahaman komprehensif terhadap visi, misi, serta tujuan pendidikan yayasan. Langkah awal ini memungkinkan evaluasi menyeluruh terhadap kurikulum yang sedang berjalan, termasuk identifikasi kelemahan pada cakupan materi pelajaran, sehingga pengembangan kurikulum dapat disesuaikan secara presisi agar selaras dengan sasaran strategis yayasan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat fondasi pendidikan, tetapi juga memastikan bahwa setiap elemen kurikulum mendukung pembentukan santri yang holistik dan kompetitif.(Fati'ah & Siagian, 2024)

Selanjutnya, peneliti mengumpulkan data rinci tentang kualifikasi staf pengajar dan karyawan administratif, diikuti dengan analisis mendalam terhadap kesenjangan antara kondisi saat ini dan standar yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Proses ini diperkaya melalui konsultasi intensif dengan berbagai pemangku kepentingan, meliputi pengurus pesantren, para pengajar, staf pendukung, serta masyarakat lokal sekitar, guna merangkum pandangan beragam mengenai strategi pengembangan SDM. Hasilnya, analisis ini menghasilkan rekomendasi konkret yang holistik dan inklusif untuk penguatan SDM pesantren.(Al-Faruqy, 2024)

b. Proses rekrutmen ustad dan ustazah

Proses rekrutmen tenaga pengajar di pesantren dirancang secara terstruktur dan terencana guna memenuhi kebutuhan guru yang esensial untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Analisis kebutuhan guru dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor kunci seperti lonjakan jumlah santri, penyesuaian kebijakan kurikulum terbaru, serta dinamika perubahan jumlah dan kualifikasi guru yang ada. Pendekatan ini memastikan bahwa rekrutmen tidak bersifat reaktif, melainkan proaktif, sehingga pesantren selalu siap menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. (Murni et al., 2024)

Kualifikasi calon guru ditetapkan secara spesifik sesuai dengan bidang pengajaran yang akan ditangani; untuk mata pelajaran umum, syarat minimal mencakup gelar sarjana (S1) di bidang terkait beserta pengalaman mengajar minimal dua tahun, sementara guru pesantren wajib menguasai bahasa Arab tingkat lanjut, ilmu nahwu, dan shorof secara mendalam. Proses

pencarian calon dilakukan secara luas, baik dari internal pesantren seperti alumni atau staf potensial, maupun eksternal melalui pemanfaatan media sosial seperti Facebook, Instagram, dan grup WhatsApp komunitas pendidikan Islam, yang terbukti efektif menjangkau talenta berpotensi dari berbagai daerah.

Metode rekrutmen yang diterapkan adalah model terbuka, di mana pengumuman lowongan disebarluaskan secara masif melalui media sosial dan jaringan internal pesantren untuk menarik pelamar berkualitas. Proses seleksi berlangsung ketat melalui tiga tahap utama: pemeriksaan administrasi dan verifikasi data, wawancara mendalam untuk menilai motivasi serta komitmen, serta demonstrasi microteaching guna menguji kemampuan pedagogik secara langsung. Seleksi ketat ini bertujuan memastikan perekutan tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga profesional dan berintegritas, sehingga berkontribusi optimal dalam mengangkat mutu pendidikan pesantren ke level yang lebih tinggi.

c. Pengembangan kompetensi guru

Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang di Lampung meletakkan penekanan kuat pada penguatan kompetensi ustaz sebagai garda terdepan dalam pendidikan pesantren. Setiap ustaz wajib menguasai empat pilar kompetensi inti yaitu: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Di samping itu, mengingat konteks lingkungan pesantren yang kental dengan nilai keislaman, kemampuan membaca Al-Quran dengan tartil dan benar menjadi syarat mutlak, memastikan bahwa pengajaran tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga menanamkan akhlak mulia sejak dini.(Sya'Bani, 2018)

Untuk menjaga standar pengajaran tinggi dan mewujudkan tujuan pendidikan secara optimal, pesantren secara proaktif mengembangkan kompetensi ustaz melalui berbagai program pelatihan internal maupun eksternal, ditambah bimbingan intensif bagi pendidik pemula. Kegiatan ini mencakup workshop kepondokan yang membahas manajemen santri dan disiplin pesantren, penataran rutin tentang metodologi pengajaran inovatif, serta pembimbingan langsung dari guru senior yang berpengalaman. Pendekatan bertahap ini dirancang agar ustaz terus berkembang, mulai dari tingkat dasar hingga pelatihan lanjutan yang mendalam.

Pesantren juga memperluas akses pengembangan dengan mengikutsertakan ustaz dalam seminar, lokakarya, dan pelatihan eksternal dari lembaga pemerintah seperti Kementerian Agama atau dinas pendidikan setempat, serta mitra swasta seperti yayasan

pendidikan Islam nasional. Langkah-langkah komprehensif ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran secara individu, tetapi juga memperkuat pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan di pesantren. Akhirnya, dampaknya merembet luas terhadap peningkatan mutu pendidikan, menghasilkan lulusan santri yang unggul dalam ilmu pengetahuan, spiritualitas, dan karakter.

2. Implikasi manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan pondok pesantren

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, memainkan peran sentral dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan pesantren secara berkelanjutan. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa implementasi MSDM menghasilkan transformasi nyata dalam efektivitas dan efisiensi operasional keseluruhan sistem kerja pesantren, mulai dari proses belajar mengajar hingga administrasi harian. Dampak positif ini langsung tercermin dalam kualitas pendidikan yang lebih tinggi, di mana setiap langkah MSDM dirancang untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia guna mendukung visi pendidikan holistik yang mengintegrasikan ilmu agama dan umum.

Penerapan MSDM yang komprehensif meliputi berbagai dimensi strategis, seperti perencanaan matang untuk rekrutmen dan pengelolaan tenaga pendidik, serta program pengembangan kompetensi berkelanjutan bagi ustaz dan staf pendukung. Melalui pendekatan ini, pesantren memastikan bahwa semua personel memiliki keterampilan dan motivasi optimal untuk mencapai tujuan pendidikan jangka panjang, seperti membentuk santri yang berakhlak mulia, kompeten, dan adaptif terhadap tantangan zaman. Strategi holistik ini tidak hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga memperkuat sinergi tim secara keseluruhan. (Ramadhan, 2025)

a. Peningkatan kinerja ustaz, guru dan staf

Peningkatan kualitas guru dan staf di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, lahir dari strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dan terarah, terutama melalui proses rekrutmen ketat dengan seleksi berbasis kualitas unggul. Calon guru harus lolos kriteria ketat seperti kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan komitmen keislaman, memastikan hanya yang terbaik yang bergabung. Selain itu, program pelatihan berkelanjutan, seperti workshop internal tentang metodologi pengajaran modern dan penataran kitab kuning, membantu mereka terus mengasah kompetensi, sehingga pengajaran menjadi lebih dinamis, interaktif, dan mendukung optimalisasi perkembangan santri di segala bidang.

Penilaian kinerja yang objektif dan rutin diterapkan sebagai alat evaluasi utama, menyediakan umpan balik mendalam untuk memperbaiki kelemahan individu serta merancang rencana pengembangan pribadi. Hasilnya, efektivitas dan efisiensi kerja di seluruh lini pesantren melonjak signifikan, dari proses pembelajaran hingga manajemen administratif. Keberhasilan MSDM ini secara nyata mencerminkan pencapaian tujuan pendidikan pesantren, menghasilkan lulusan yang tidak hanya berilmu tinggi, tetapi juga berakhlak mulia dan siap bersaing di masyarakat luas. (Mahmud & Nufus, 2025)

Penilaian kinerja guru di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, dirancang secara terstruktur dengan membagi evaluasi menjadi dua pilar utama: metode mengajar dan kedisiplinan pribadi. Penilaian metode mengajar dilakukan setiap semester melalui observasi langsung oleh Kepala Asrama beserta guru senior berpendidikan sarjana, yang memantau aspek seperti kesiapan materi, interaksi dengan santri, dan inovasi pedagogik selama proses belajar mengajar. Pendekatan ini memastikan bahwa pengajaran tidak hanya informatif, tetapi juga menarik dan efektif, selaras dengan standar pendidikan pesantren modern.

Sementara itu, penilaian kedisiplinan menyelidiki komitmen guru terhadap norma pesantren, mencakup kepatuhan sholat berjamaah tepat waktu, pengajaran ngaji rutin, disiplin penggunaan bahasa Arab-Indonesia, pengawasan belajar malam yang ketat, serta partisipasi aktif dalam ekstrakurikuler seperti pramuka Islami atau klub tahlidz. Instrumen penilaian seperti checklist harian dan rapor bulanan bertujuan memotivasi guru untuk menjalankan tugas dengan dedikasi penuh, menciptakan ekosistem pendidikan berkualitas tinggi yang menular ke santri. Hasilnya, guru termotivasi meningkatkan kompetensi, datang tepat waktu dengan penampilan rapi, mengajar penuh semangat, serta menunaikan asuh i asrama seperti membimbing sholat dan studi malam.

Manfaat penilaian kinerja ini terbukti krusial dalam mengontrol dan mempercepat perkembangan profesional guru, sekaligus memberikan gambaran komprehensif tentang kemajuan santriwati dan santriwan. Melalui umpan balik konstruktif dan penghargaan bagi yang unggul, sistem ini tidak hanya menjaga standar tinggi, tetapi juga mendorong budaya perbaikan berkelanjutan di pesantren. Akhirnya, pendekatan holistik ini memperkuat mutu pendidikan secara keseluruhan, menghasilkan lulusan yang disiplin, berilmu, dan berakhlak mulia. (AMM et al., n.d.)

b. Memberikan penghargaan dan motivasi bagi ustaz, guru dan staf

Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang di Lampung menerapkan skema kompensasi gaji kompetitif beserta insentif beragam sebagai strategi kunci untuk memicu motivasi dan loyalitas tinggi di kalangan tenaga pengajar. Upaya ini mencakup peningkatan kesejahteraan melalui tunjangan kesehatan, pendidikan keluarga, dan subsidi tempat tinggal, serta pembentukan kelompok kerja guru yang kolaboratif untuk berbagi beban tugas. Program penghargaan-baik finansial seperti bonus kinerja maupun non-finansial seperti sertifikat prestasi dan hari libur ekstra, dirancang khusus untuk mengakui dedikasi ustaz, sementara evaluasi kinerja rutin dan jalur pengembangan karir terstruktur mendorong pertumbuhan profesional berkelanjutan. Hasilnya, mutu pendidikan pesantren melonjak signifikan berkat komitmen guru yang lebih kuat.(ATMAWIJAYA, 2023)

Lingkungan kerja yang kondusif, mencakup fasilitas fisik nyaman seperti ruang kelas ber-AC dan asrama layak serta dukungan psikologis melalui konseling dan kegiatan rekreasi, turut meningkatkan kepuasan serta produktivitas tenaga pengajar secara optimal. Program motivasi yang transparan dan adil ini telah membuktikan efektivitasnya dalam memperkuat loyalitas, merangsang inovasi pengajaran kreatif seperti metode blended learning berbasis digital, serta mengurangi tingkat turnover karyawan hingga minimum. Penghargaan finansial dan non-finansial tidak hanya mendorong semangat kerja giat, tetapi juga menciptakan ekosistem belajar positif yang berdampak langsung pada prestasi santri dan keberlanjutan pesantren.

c. Peningkatan kurikulum dan metode pengajaran

Pengembangan kurikulum yang matang di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, menjamin pendidikan tetap relevan dengan dinamika kebutuhan santri dan perkembangan era digital saat ini. Walaupun tidak sepenuhnya mengikuti kurikulum nasional standar, pesantren merancang program pembelajaran mandiri yang selaras dengan visi keislaman lembaga, mengintegrasikan mata pelajaran agama seperti tafsir dan fiqh dengan ilmu umum seperti matematika dan bahasa Inggris. Pendekatan fleksibel ini memungkinkan kurikulum berevolusi mengikuti perubahan sosial, teknologi, dan kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga santri dibekali keterampilan adaptif yang siap menghadapi tuntutan dunia kerja modern tanpa mengorbankan nilai-nilai pesantren.

Melalui program pelatihan intensif dan pengembangan profesional, para guru termotivasi untuk mengadopsi metode pengajaran inovatif, termasuk pemanfaatan teknologi seperti aplikasi pembelajaran berbasis AI dan platform daring untuk diskusi

virtual.(Marisanta et al., n.d.) Inovasi ini memfasilitasi pendekatan interaktif dan project-based learning, di mana santri tidak sekadar menghafal teori, melainkan menerapkannya dalam proyek nyata seperti simulasi bisnis halal atau pengembangan konten dakwah digital. Pelatihan semacam ini terbukti sangat berdampak positif dalam mengasah kompetensi pengajar, memperkaya keragaman kurikulum sesuai kaidah Islam, serta meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan, sehingga pengalaman belajar santri menjadi lebih menarik, bermakna, dan berorientasi masa depan.

d. Pengelolaan peserta didik

Proses seleksi calon santri di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, dirancang secara ketat untuk menjaring peserta didik berpotensi akademik tinggi sekaligus berkomitmen penuh terhadap gaya hidup pesantren yang disiplin. Tahapan seleksi mencakup tes akademik komprehensif untuk mengukur kemampuan dasar matematika, bahasa, dan pengetahuan agama; wawancara mendalam guna mengeksplorasi motivasi pribadi; serta penilaian karakter melalui observasi interaksi keluarga dan perilaku calon. Pendekatan teliti ini memungkinkan pesantren memilih santri yang tidak hanya pintar secara intelektual, tetapi juga memiliki keteguhan moral dan semangat gotong royong, sehingga mereka mampu berkembang maksimal serta memberi dampak positif bagi komunitas pesantren secara keseluruhan. Akhirnya, santri terpilih siap sepenuhnya mengikuti program pendidikan terstruktur yang menuntut dedikasi tinggi.

Pembinaan dan pengawasan efektif menjadi pondasi utama dalam membentuk lingkungan belajar yang kondusif dan penuh disiplin, dengan para ustaz berperan sebagai mentor holistik dalam aspek moral, spiritual, dan akademik. Bimbingan berkelanjutan ini mencakup muhasabah mingguan untuk penguatan iman, pengawasan harian terhadap kepatuhan aturan seperti shalat berjamaah dan larangan gadget, serta motivasi belajar melalui cerita inspiratif para tokoh ulama. Dukungan tambahan seperti kelas remedial, konseling psikologis, dan ekstrakurikuler kepemimpinan membantu santri mengoptimalkan potensi mereka. Melalui evaluasi berkala seperti rapor bulanan dan sidang karakter, pesantren terus menyempurnakan strategi pengelolaan, meningkatkan kualitas pendidikan, dan memastikan lulusan siap menjadi agen perubahan bermoral di masyarakat.(Roswaiddah, 2025)

e. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang unggul di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, melampaui pengelolaan tenaga pengajar dan staf dengan

merangkul pengawasan fasilitas pendidikan secara holistik. Infrastruktur krusial seperti ruang kelas ber-AC, perpustakaan digital dengan koleksi kitab kuning dan referensi modern, laboratorium sains sederhana, serta asrama santri yang higienis dikelola melalui jadwal pemeliharaan rutin dan prosedur sistematis. Tim khusus bertanggung jawab atas inspeksi mingguan, perbaikan cepat untuk kerusakan minor, dan inventarisasi berkala, memastikan semua fasilitas selalu prima dan siap mendukung aktivitas belajar mengajar tanpa hambatan. Pengelolaan proaktif ini menjadi katalisator peningkatan kualitas pendidikan, di mana infrastruktur prima memaksimalkan efektivitas proses pembelajaran.

Pemeliharaan berkelanjutan dan pengembangan infrastruktur adaptif turut menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan selaras dengan tuntutan zaman, seperti penambahan Wi-Fi pendidikan dan ruang multifungsi untuk kegiatan ekstrakurikuler. MSDM efektif menjamin efisiensi dalam pengadaan barang, alokasi anggaran pemeliharaan, serta protokol keselamatan ketat seperti simulasi evakuasi bencana pegunungan.(Legi, n.d.) Dampaknya luar biasa: fasilitas berkualitas tinggi tidak hanya meningkatkan kenyamanan santri dan ustaz, tetapi juga memperkuat efisiensi pengajaran melalui akses mudah ke sumber belajar, mengurangi downtime, dan mendorong inovasi seperti kelas hybrid, semua berkontribusi pada mutu pendidikan pesantren yang kompetitif secara nasional.

Setelah secara cermat memetakan kesenjangan antara visi ambisius yayasan dan realitas kondisi saat ini, Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang di Lampung dihadapkan pada keharusan mengoptimalkan potensi keunggulan sambil menangani kekurangan serta hambatan operasional yang ada. Pemetaan komprehensif ini diterjemahkan menjadi rencana program konkret, meliputi penyusunan kurikulum terintegrasi yang memperkaya aspek pedagogik, pengadaan buku pelajaran terkini baik klasik maupun kontemporer, serta penguatan sumber daya manusia melalui pelatihan. Pengembangan kurikulum ini diharapkan melahirkan santri berkompetensi global, seperti literasi digital dan kewirausahaan halal, serta keagamaan mendalam yang mencerahkan jiwa, sehingga secara keseluruhan meningkatkan mutu pendidikan pesantren ke level unggulan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, yayasan ini tengah giat membangun infrastruktur pendukung belajar mengajar yang memadai dan visioner, mulai dari tokoh kitab kuning sebagai pusat literasi agama hingga sekretariat modern untuk musyawarah dan brainstorming guru. Saat ini, proyek pembangunan gedung baru berlangsung pesat, dilengkapi fasilitas teknologi seperti ruang komputer berbasis AI untuk pembelajaran daring, laboratorium multimedia, dan akses internet berkecepatan tinggi bagi guru serta santri.

Langkah strategis ini bukan hanya menjawab kebutuhan kontemporer, tetapi juga menjadi tonggak krusial dalam merevolusi mutu pendidikan pesantren, menciptakan ekosistem belajar yang inklusif, aman, dan siap bersaing di era digital.

D. KESIMPULAN

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan berbasis pesantren muncul sebagai elemen strategis krusial untuk memacu peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Pendekatan ini menekankan sinergi harmonis antara visi jangka panjang lembaga, seperti membentuk santri berilmu agama dan kompeten global, dengan eksekusi operasional harian yang adaptif. Melalui rekrutmen terstruktur dengan kriteria transparan seperti sertifikasi keagamaan dan pengalaman pedagogik, ditambah pelatihan rutin seperti workshop digital dakwah, lembaga mampu membentuk tim pendidik yang fleksibel dan profesional. Keterlibatan aktif SDM dalam merancang kurikulum terintegrasi serta mengelola operasional harian semakin memperkokoh efisiensi, menjaga konsistensi standar pendidikan, dan memastikan relevansi pesantren di tengah dinamika zaman.

Kontribusi utama penelitian ini terungkap dalam bukti empiris bahwa MSDM efektif secara dramatis mengangkat kualitas pendidikan melalui transformasi ustaz dan staf. Rekrutmen ketat diikuti pelatihan berkelanjutan, seperti program sertifikasi guru tahfidz dan leadership Islami, serta skema penghargaan seperti bonus prestasi dan pengakuan publik, terbukti memicu motivasi intrinsik yang meningkatkan efektivitas pengajaran dan efisiensi asuh santri. Pengembangan kurikulum yang responsif terhadap era digital, lengkap dengan pengelolaan fasilitas prima seperti laboratorium multimedia dan asrama kondusif, menciptakan ekosistem belajar optimal yang menumbuhkan kreativitas dan disiplin.

Implementasi MSDM yang terencana dan sistematis ini menjadi pilar fundamental bagi pondok pesantren modern yang kompetitif, mampu menjawab tuntutan pendidikan kontemporer seperti literasi AI halal dan kewirausahaan syariah. Strategi holistik tidak hanya mempertahankan warisan keagamaan, tetapi juga memposisikan pesantren sebagai pusat unggulan yang menghasilkan lulusan adaptif, berakhhlak mulia, dan berdaya saing tinggi di masyarakat global.

Perencanaan manajemen SDM di Yayasan Roudlotus Sholihin Gunung Terang, Lampung, melalui analisis kebutuhan berbasis visi-misi, rekrutmen ketat dengan kriteria S1 dan penguasaan keilmuan Islam, serta pengembangan kompetensi empat pilar (pedagogik,

kepribadian, sosial, profesional) plus tartil Al-Quran, terbukti mengoptimalkan kinerja ustaz dan staf untuk meningkatkan mutu pendidikan secara holistik, meskipun dihadapkan keterbatasan operasional yang diatasi via sinergi eksternal dan adaptasi inovatif

Implikasi MSDM mencakup peningkatan kinerja via penilaian ganda (mengajar-disiplin), motivasi insentif kompetitif, inovasi kurikulum blended dengan project-based learning, pengelolaan santri disiplin melalui seleksi dan pembinaan holistik, serta optimalisasi sarana seperti lab digital dan pemeliharaan rutin, menghasilkan ekosistem pendidikan kompetitif yang membentuk santri unggul dan mendukung kebijakan Pesantren Unggulan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Faruqy, J. F. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Profesionalisme Guru di SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo. Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponogoro.
- Al Qadri, M., Hidayatullah, S., Hibban, I., & Maula, A. (2025). Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru Pendidikan Islam Di Dayah Terpadu Ulumuddin. Meureunoe: Journal of Islamic Studies, 1(1), 1–10.
- Amir, H., & Fauzan, H. (2021). Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren. Aswaja Presindo.
- AMM, H. S., SH, M. B. A., & MM, M. H. (n.d.). Kesinergian Manajemen Kinerja Guru Professional. Penerbit Adab.
- Anarki, L., Fadli, A., & Al-Idrus, S. A. J. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. Jurnal Pendidikan: Riset Dan Konseptual, 9(1), 92–101.
- ATMAWIJAYA, A. R. (2023). APRESIASI PENGHARGAAN (REWARD) SEBAGAI PENGEMBANGAN MOTIVASI BERORGANISASI MELALUI PROGRAM TOP OF THE MONTH DI UKK PRAMUKA UIN PROF. KH SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO PERIODE 2023.
- Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan dan Strategi di Era Dinamika Pendidikan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(21), 792–800.
- Haris, M. (2025). Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pesantren Di Kawasan Industri Gresik. IAIN Kediri.
- Hasibuan, S., & Pd, M. (2025). Mutu pendidikan pesantren. Edu publisher.

- Legi, H. (n.d.). Manajemen Pendidikan Berbasis Teknologi: Inovasi dalam Pembelajaran Abad 21. Publica Indonesia Utama.
- Mahmud, A., & Nufus, T. Z. (2025). Manajemen Integrasi Kurikulum: Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pondok Pesantren. Penerbit Filomedia Pustaka.
- Marisanta, R., Siregar, W. M., & Ansyah, Y. A. (n.d.). Transformasi Perencanaan Pembelajaran Berbasis Digital pada Guru Sekolah Dasar. Penerbit Adab.
- Murni, A. A. A., Sobry, M., & Thohri, M. (2024). Analisis proses perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Shadruddin NW Suralaga. *Jurnal Kependidikan Islam*, 14(2), 218–230.
- Nurjannah, S., Helvira, R., & Zulinda, N. (2025). Santripreneurship, Membangun Kemandirian Ekonomi Berbasis Pesantren. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nuryani, L. K. (2023). Manajemen Mutu Kunci Membentuk Santri Mandiri dan Berkarakter Islami. Indonesia Emas Group.
- Ramadhan, L. (2025). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KUALITAS TENAGA PENGAJAR DI PONDOK PESANTREN HIDAYATULLAH SURABAYA. Institut Al Fithrah (IAF) Surabaya.
- Randy, S. (2024). Manajemen Pondok Pesantren Darul Qur'an At-Taqwa DDI Jampue dalam Mempersiapkan Sumber Daya Santri yang Berkualitas. IAIN Parepare.
- Roswaidah, R. (2025). Manajemen Guru dalam Meningkatkan Kompetensi Pengelolaan Kelas Tahfizh pada Pondok Pesantren Al-Hayah di Jakarta Timur. Universitas PTIQ Jakarta.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach). Deepublish.
- Susilo, A. A., & Wulansari, R. (2020). Sejarah pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *Tamaddun: Jurnal Kebudayaan Dan Sastra Islam*, 20(2), 83–96.
- Sya'Bani, M. A. Y. (2018). Profesi Keguruan: Menjadi Guru yang Religius dan Bermartabat. Caremedia Communication.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan*, 2(2), 83–91.
- Zakiah, A., Tanjung, M. A., Fahira, N. A., Al Hudaya, R., & Iqbal, M. (2025). Perkembangan Manajemen, Sistem Pendidikan dan Kepemimpinan Pondok Pesantren Modern. *MUDABBIR Journal Research and Education Studies*, 5(2), 11–15.