

## SDM Efektif Menuju Pesantren Bermutu, Studi Penelitian Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi

Abdul Goffar<sup>1</sup>, Agus Fawait<sup>2</sup>, Hemi Nuryawati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Institut Agama Islam (IAT) At-Taqwa; Indonesia

correspondence e-mail\*, [abdulgoftar81@gmail.com](mailto:abdulgoftar81@gmail.com)<sup>1</sup>, [agusfawaid87@gmail.com](mailto:agusfawaid87@gmail.com)<sup>2</sup>,

[heminuryawati1@gmail.com](mailto:heminuryawati1@gmail.com)<sup>3</sup>

Submitted:

Revised: 2024/12/01;

Accepted: 2025/01/11; Published: 2025/02/14

### Abstract

This study aims to reveal the applied pattern of the formation of effective HR performance. This study took place at the Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki Islamic Boarding School. This data collection used a qualitative case study approach. Data acquisition through observation and interviews with the regional head, one of the administrators, and one of the students. The data analysis procedure is data collection, data presentation, data reduction, and drawing conclusions. The results of the study indicate that effective HR performance towards a quality Islamic boarding school includes: Administrators have potential, have high desires, and get support from leaders. The results of the study indicate the success and implementation of effective human resource performance towards a quality Islamic boarding school. This pattern is a good contribution to the sustainability of Islamic Boarding Schools towards the tight competition of education in the future global era

### Keywords

Ibnu Kholdun Al Hasyimi, Islamic Boarding School, Quality Islamic Boarding School, HR



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju, masyarakat dengan rasionalitas yang cukup memadai, sudah sangat kritis untuk menentukan pilihan yang sangat rasional dan mempunyai wawasan maju ke depan, tidak lagi bersifat mengandalkan primordialisme.<sup>1</sup> Mereka memilih lembaga pendidikan yang berkualitas untuk menyekolahkan anak-anak mereka itupun sangat rasional dan mempertimbangkan prospek ke masadepan. Masyarakat akan menentukan pilihan pada lembaga pendidikan yang bermutu yang ideal, yaitu lembaga pendidikan yang mampu mengembangkan potensi akhlak dan sipritual, aspek intelektual serta

<sup>1</sup> Tamrin Fathoni, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mewujudkan Sekolah Sebagai Wadah Moderasi Beragama," *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584) 5, no. 2 (2025): 442–49.

mampu mengembangkan keterampilan anak didiknya maupun.potensi sosialnya.<sup>2</sup>

SDM dalam pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui SDM yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.<sup>3</sup> Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas sumber daya manusia akan sangat menentukan kualitas pembelajaran. Jika kualitas SDM baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal. Seperti halnya di pesantren, peran Kyai dalam meningkatkan kinerja Para ustadz, suasana lingkungan juga dapat mempengaruhi kinerja guru.<sup>4</sup>

Keberhasilan Pendidikan bermutu dapat dilihat dari sisi prestasi, proses pembelajarannya, kemampuan lulusan mengembangkan potensinya di komunitasnya serta hal memecahkan masalah dan berpikir tepatdan kritis. Oleh karenanya perlu mengkaji mutu dari sisi proses pembelajaran,produk, maupun sisi internal dan kesesuaian. Mutu dapat dilihat dari proses adalah efisiensi dan efektivitas semua faktor ikut berperan dalam proses pendidikan. Faktor-faktor tersebut, antara lain kualitas pendidikan itu sendiri, suasana pembelajar, sarana-prasarana yang dimiliki, kurikulum yang dipakai dan manajemen tata kelolanya.<sup>5</sup>

Faktor-faktor yang membedakan mutu pendidikan pada pesantren, dan mutu proses pendidikan secara otomatis akan berpengaruh terhadap aoutput/lulusannya. Jadi pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula dan sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia tersebut dilaksanakan dalam rangka upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud merupakan upaya-upaya manajerial apa saja yang dilakukan pihak pondok pesantren dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya yang ada sesuai dengan porsinya dan dilaksanakan seoptimal mungkin. Salah satu indikator peningkatan mutu pendidikan adalah meningkatkan kinerja sumber daya yang ada secara optimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan tersebut.<sup>6</sup>

Kegiatan perencanaan sumber daya manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai awal dari

---

<sup>2</sup> Vina Wulansari and Binti Maunah, "Pembaharuan Dan Perkembangan Pendidikan Dalam Membentuk Siswa Agar Lebih Maju Di Era Digital," *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 3, no. 1 (2024): 45–60.

<sup>3</sup> Agung Purnomo et al., "Mengidentifikasi Kebutuhan Dan Tantangan Peserta Didik Sebagai Solusi Bimbingan Konseling Di Sekolah," *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 5, no. 2 (2025): 140–48.

<sup>4</sup> Natasha Maulidatus Zahro et al., "Peran Dan Fungsi Supervisi Pendidikan Dalam Mengatasi Kendala Supervisi Di Satuan Pendidikan Islam," *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* 8, no. 11 (2024): 105–18.

<sup>5</sup> Usep Suherman and Eliva Sukma Cipta, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pondok Pesantren," *SPECTRA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2024): 40–60.

<sup>6</sup> H. L. Bijani et al., "Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan,," *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* 2, no. 2 (2024): 28–42, <https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.925>.

keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sekalipun demikian, perencanaan SDM bukanlah hanya beban yang ditanggung oleh manajer SDM. Semua manajer dalam organisasi merencanakan kebutuhan dan ketersediaan SDM sesuai dengan kepentingan dan kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.<sup>7</sup>

Dalam menjalankan sebuah program keorganisasian pasti diperlukan kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dapat merencanakan, mengatur dan menjalankan sesuai tujuan program dari organisasi tersebut. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kinerja SDM ini secara umum dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan apa yang diungkapkan bahwa kinerja SDM efektif menjadi salah satu kriteria serta indikator yang dapat meningkatkan pendidikan yang bermutu.<sup>8</sup>

Peningkatan kerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah, mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui pertama, Perencanaan tindakan, kedua pelaksanaan tindakan dan pengamatan, tentang strategi peningkatan kinerja guru besar di perguruan tinggi negeri, bahwa strategi meningkatkan kinerja guru adalah kompensasi, lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan budaya organisasi. tentang peningkatan kinerja guru melalui pelatihan beserta faktor penentunya, mengungkapkan bahwa faktor peningkatan kinerja guru yaitu, memiliki tingkat kepemimpinan aras tinggi, memiliki tingkat kepemimpinan aras tinggi, memiliki kepedulian terhadap lingkungan aras sedang, dan memiliki komitmen cukup baik. Berbeda dengan paparan penelitian diatas yang bertitik fokus kepada lembaga formal dan guru sedangkan penelitian ini terfokuskan kepada pesantren yang kinerja SDM di dalamnya terdiri dari seorang pelajar, namun manpu menciptakan sebuah SDM

---

<sup>7</sup> Ahmad Mukhtar and Baso Muhammad Yassir, "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 1 (2024): 181–90.

<sup>8</sup> Teguh Trianung Djoko Susanto et al., "Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manu (Sdm) Di Ruang Lingkup Pendidikan," *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 10, no. 2 (2024): 429, <https://doi.org/10.29210/020243880>.

efektif dengan cara terbaik mereka sendiri.<sup>9</sup>

Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam, hasil penelitian ini adalah Guru atau tenaga pendidik sangatlah berperan penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Ketika seorang pendidik memiliki kompetensi yang buruk maka akan sangat berpengaruh kepada siswa dan masa depannya. Mutu pendidikan Indonesia perlu ditingkatkan agar bisa melahirkan generasi penerus bangsa dan menjadi sumber daya manusia unggul nantinya. Salah satu kunci sukses dari peningkatan mutu pendidikan adalah dengan melakukan manajemen pengendalian kinerja terhadap tenaga pendidik. Manajemen pengendalian kinerja pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti mengikuti pelatihan keahlian pada bidang masing-masing, mengikuti berbagai forum kajian keilmuan yang dapat menambah pengetahuan dan pengalaman.<sup>10</sup>

Beda dengan Agus Yudiawan dalam jurnalnya "Rekonstruksi Manajemen Mutu Pesantren" yang dipublis dalam Al-Fikr, dalam penelitiannya menjelaskan bahwa pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional dengan prinsip nilai-nilai yang berorientasi pada masalah ketuhanan, sehingga pengelolaannya kurang diperhatikan dan lebih konvensional. Penerapan Total Quality Management menjadi hal penting untuk di pesantren, aspek manajemen yang dapat diterapkan pada ruang lingkup pesantren dapat menggunakan teori yang dikembangkan oleh Harold Koontz yaitu, fungsi POSLC (perencanaan, pengorganisasian, staf, kharismatik memimpin dan mengendalikan). Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki yang tinggi dedikasi, terobosan, komunikasi yang baik, pertimbangan keuangan, emosi yang terampil dan menjadi pendengar yang baik.<sup>11</sup>

Kinerja SDM efektif yang telah diterapkan dalam meningkatkan mutu pesantren antarlain kompetensi pengurus sesuai bidangnya dan menempatkan mereka dimasing-masing pembelajaran yang ada di dalam wilayah tersebut, mempunyai keinginan dan motivasi tinggi dalam mendampingi santri dalam belajar hal ini menimbulkan semangat tinggi pengurus sehingga dengan semangat pengurus dalam mendampingi menumbuhkan semangat para santri juga dalam belajar, dan dukungan kuat pemimpin dalam hal ini tertuju kepada Kepala Wilayah

---

<sup>9</sup> Qurota A'yun Ning Kamila, Masduki Asbari, And Eulis Darmayanti, "Merdeka Belajar: Memahami Konsep Pembelajaran Masa Kini," *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 3, no. 2 (2024): 104–10.

<sup>10</sup> ahmad Fauzan Faradila Humaira, Eti Hadiati, "Manajemen Mutu Supervisi Akademik Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Bandar Lampung," *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 4, no. 3 (2024): 1–23.

<sup>11</sup> Muhammad Roihan Daulay and Husniah Ramadhani Pulungan, "Efektivitas Dan Kualitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam," *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2024): 120–47, <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>.

dan Pembina. Kinerja SDM efektif yang telah diterapkan wilayah ini berdampak kepada meningkatnya semangat santri dalam belajar, dengan adanya semangat tinggi dalam belajar maka akan tampak sebuah pemahaman kepada pembelajaran, dengan semangat tinggi juga, porsi belajar santri dapat meningkat sehingga akan tertanam dalam minset mereka bahwa belajar bukan sebuah paksaan melainkan sebuah keharusan dari diri sendiri.

Adanya hal ini akan tercapainya tujuan tertinggi pendidikan pesantren yaitu tuntasnya santri dari program pendalaman keilmuan dasar dan pendalaman keilmuan lanjutan secara sempurna, hal ini membuat daya tarik wali santri memaksukkan anaknya ke wilayah tersebut meninggi pada setiap tahunnya. Dan terbukti pada tiga tahun terakhir jumlah para santri di wilayah tersebut bertambah, cepat maupun lambat hal ini berdampak kepada bermutunya sebuah pesantren, terlebih tercapainya pesantren yang unggul. Dalam lingkup ini kinerja SDM efektif sebagai salah satu kunci keberhasilan dalam peningkatan mutu pesantren.

Atas dasar realitas tersebut peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana “SDM Efektif Menuju Pesantren Bermutu di Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki. Penelitian kinerja SDM efektif ini ditekankan dalam tiga aspek yaitu: Kompetensi pengurus sesuai bidang, berkeinginan tinggi, dan dukungan pemimpin. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengungkapkan pola terapan terbentuknya kinerja SDM efektif, dengan harapan dapat memberi jawaban dan kontribusi positif menuju pesantren bermutu, dan membekali santri dengan keilmuan dan wawasan baik agama maupun umum seiring dengan berkembangnya zaman serta memberi warna kompetisi dunia Pendidikan.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus.<sup>12</sup> Penelitian ini bertempat di Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki. Didalamnya, santri difokuskan kepada beberapa pembelajaran yaitu, pembelajaran tahsinul qur'an sebagai pembelajaran dasar, pembelajaran tahsinul qiroah, pendalaman tahfidzul qur'an, pembelajaran ilmu *nubdatul bayan* (*kitab kuning*) dan pendalaman keilmuan kebahasaan (Arab & Inggris). Peneliti mendapat data yang dibutuhkan dengan cara mengumpulkan data, survei, interview, dan mencermati pembelajaran yang berada di Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki tersebut. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh, yaitu reduksi data (data

---

<sup>12</sup> Saldana j Miles, M.B, Hubermen, A.M, “Qualitative Dan Analipsis, A Methods Sourebook” (USA: UI Press, 2014).

reduction), Penyajian data (data display), dan Pengambilan kesimpulan/ verifikasi (conclusion/ drawing/ verification). Adapun sumber data, yaitu dari data primer yang dalam penelitian ini adalah kepala Wilayah, pengurus dan santri. Landasan penelitian ini kepada teori Gibson tentang faktor yang memengaruhi kinerja antara lain, faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi dengan menguatkan pendapat yang sudah ada.<sup>13</sup> Dari pengalaman observasi yang sudah terjun langsung dilapangan, ditemukan bahwa kunci dari kinerja SDM efektif Pondok pesantren ini dalam meningkatkan mutu pesantren adalah Kompetensi pengurus sesuai bidang, berkeinginan tinggi, dan dukungan pemimpin, sehingga mampu menciptakan santri yang aktif, rajin dan bersemangat dalam belajar

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan saat ini berkembang dan membutuhkan manajemen yang baik. Selain itu juga, dalam penyelenggaraan pendidikan, peningkatan kualitas personel sekolah khususnya para guru atau ustad dan penerapan manajemen sumber daya manusia harus dilakukan agar pelaksanaan program pendidikan yang dirancang sekolah (Pesantren) dapat berjalan efektif dan efisien, guna meningkatkan mutu pendidikan menjadi lebih baik dan kompetitif. Dengan mengedepankan perencanaan yang baik, berarti telah melakukan upaya yang sistematis guna menerapkan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang pada penerapan fungsi lainnya akan berjalan dengan lancar. Begitu pentingnya fungsi perencanaan ini sehingga kegiatan ini harus dipikirkan oleh pesantren secara lebih tepat dan akurat lagi, agar sumber daya manusia dapat memaksimalkan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan pesantren.<sup>14</sup>

Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki telah menerapkan Kinerja SDM efektif secara kompleks. Adapun kinerja SDM efektif yang dimaksud adalah Kompetensi pengurus sesuai bidang, berkeinginan tinggi, dan dukungan pemimpin. Tiga macam kinerja SDM efektif ini sudah mampu mengantarkan pesantren menjadi bermutu. Dengan adanya kinerja SDM efektif yang telah dibangun, diharapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan efektif dan efisien serta mencetak mutu pendidikan pesantren sehingga mampu

---

<sup>13</sup> Suharsini Arikuto, "Dasar-Dasar Evaluasi Pembelajaran" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 231.

<sup>14</sup> Agus Suherman, Yudi Firmansyah, and Suherman Suherman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dan Efisien Dalam Pendidikan Di Era 5.0," *Journal of Education Research* 5, no. 2 (2024): 2066–73, <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>.

bersaing dalam dunia pendidikan yang luas di era global ini.<sup>15</sup>

### **Pengurus memiliki kompetensi**

Bahwasanya para pengurus adalah benar-benar mempunyai kompetensi-kompetensi sesuai bidangnya, khususnya kompetensi profesional yaitu keilmuan yang matang sesuai porsinya. Para pengurus sudah melewati beberapa proses pembelajaran yang matang sebelumnya. Dalam perekrutan pengurus, hal yang paling utama adalah penguasaan kompetensi keilmuan. Para santri yang berkompetensi di atas rata-rata dan sudah menyelesaikan program pembelajaran di bidang pendalaman keilmuan maka, kepala divisi di bidang pendalaman keilmuan akan menginformasikan kepada kepala wilayah tentang kelayakannya sebelum dimasukkan daftar calon pengurus. Perekrutan ini tidak bermonoton kepada santri yang berstatus mahasiswa, akan tetapi kepada semua para santri yang mempunyai kompetensi di atas rata-rata meskipun itu berstatus siswa baik.

M. Sukardjo dan Ukim Kamaruddin dalam "Landasan Kependidikan, Konsep dan Aplikasinya " bahwa pendidikan bermutu dapat dilihat dari sisi prestasi siswa, proses pembelajaran, kemampuan lulusan dalam mengembangkan potensinya di masyarakat serta dalam hal memecahkan masalah dan berpikir kritis. Oleh karena itu, perlu mengkaji mutu dari segi proses, produk, maupun sisi internal dan kesesuaian. Mutu dilihat dari proses adalah efektivitas dan efisiensi seluruh faktor ber-peran dalam proses pendidikan. Faktor-faktor tersebut, misalnya, kualitas pendidik, sarana-prasarana, suasana belajar, kurikulum yang dilaksanakan, dan manajemen pengelolaannya. Faktor-faktor tersebut yang akan membedakan mutu pendidikan pesantren, dan mutu proses pendidikan dengan sendirinya akan berpengaruh terhadap lulusannya. Lulusan dari pesantren yang mempunyai faktor-faktor yang mendukung proses pembelajaran bermutu tinggi akan mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang tinggi pula. Atau dengan kata lain, pendidikan yang bermutu pada dasarnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu pula.<sup>16</sup>

Menurut Moh. Qosim Algazhali (2023) selaku kepala wilayah mengatakan bahwa dalam perekrutan pengurus hal utama yang diperhatikan adalah kompetensi. Dengan mengedepankan kompetensi pengurus, para santri memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik, serta

---

<sup>15</sup> Lia Yulisma et al., "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan FKIP Universitas Galuh," *Jurnal Wahana Pendidikan* 11, no. 1 (2024): 97, <https://doi.org/10.25157/jwp.v11i1.11109>.

<sup>16</sup> Muhammad Fikri and Lola Malihah, "Peran Pendidikan Agama Dalam Membentuk Karakter Sumber Daya Manusia : Sebuah Tinjauan Pustaka," *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 24, no. 2 (2024): 117–29.

menambah semangat santri dalam belajar pendalaman keilmuan. Adapun bentuk kompetensi baik tersebut adalah penguasaan materi dalam pendalaman keilmuan masing-masing secara pengetahuan dan pemahaman. Menurut analisis penelitian, hal tersebut merupakan cerminan guru profesional, dengan kata lain guru tersebut mampu mendidik, mengajar, mengarahkan serta melatih dan mengevaluasi. Kompetensi profesional mutlak diperlukan karena akan menjadi kunci untuk mencetak peserta didik yang cerdas, aktif, kreatif dan berakhlak. Senada dengan yang disampaikan oleh salah satu santri di wilayah tersebut Iqbal Ramadhan (2023) bahwasanya, pengurus wilayah yang kami lihat dan kami rasakan selaku santri atau peserta didik adalah benar-benar berkompetensi dalam bidang pendalaman keilmuan masing-masing. Pengurus wilayah selalu memberikan pendampingan yang maksimal dalam belajar santri khususnya belajar pendalaman keilmuan, sehingga teman-teman santri menjadi semangat, memahami dan menguasai materi-materi pendalaman pembelajaran dengan cepat dan mudah.

Sebagaimana Allah firmankan dalam Al-Qur'an surat Al-Mujadalah ayat 11:

وَإِذَا قِيلَ اسْتَزُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya : *"Berdirilah kamu, "maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Mahateliti apa yang kamu kerjakan"*.

Adanya ayat ini menjadi salah satu bukti bahwa, apabila seseorang yang berilmu atau mempunyai kompetensi niscaya akan diangkat derajatnya. Hal ini sebanding dengan apa yang telah diterapkan diatas, maka hendaknya setiap santri memiliki ilmu atau kompetensi lebih-lebih bagi pengurus baik ilmu keagamaan maupun nuansa umum.

Secara pengertian, dikatakan oleh beberapa peneliti terdahulu, Kompetensi adalah beberapa perpaduan yang harmonis dari beberapa unsur, diantaranya: pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang dicerminkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak, sehingga dapat mewujudkan kinerjanya secara tepat dan efektif. Pengertian lainnya dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan, sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan di lapangan. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Menurut bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah sebagai berikut :1. Kompetensi pedagogik (kemampuan dalam pengelolaan peserta



didik), 2. Kompetensi kepribadian (mencakup semua unsur, baik fisik maupun psikis), 3. Kompetensi sosial (berkaitan dengan komunikasi dan interaksi) dan 4. kompetensi profesional (berkaitan dengan bidang studi).<sup>17</sup>

Dari penjelasan terdahulu dan hasil penemuan di atas terdapat kesinergisan bahwa, kompetensi sangatlah mendorong terhadap kinerja SDM yang efektif.

### **Memiliki keinginan tinggi**

Salah satu kunci dari rasa berkeinginan yang tinggi dalam benak para pengurus adalah adanya proses latihan belajar sebelumnya secara matang. Dalam proses belajar sebelumnya, para santri yang mempunyai kompetensi di atas rata-rata akan dilatih dengan mindset dalam keadaan belajar maupun mengajar. Adanya latihan ini, mendorong semangat berbagi dalam belajar menjadi tinggi sehingga akan muncul sebuah keinginan dalam diri sendiri dan bukan sebuah paksaan atau dorongan dari orang lain. Proses ini akan tetap berjalan adanya meskipun wilayah ini tidak membutuhkan tenaga pengajar, hal ini bertujuan untuk mencetak karakter santri menjadi pendidik dan peserta didik khususnya di pesantren maupun diluar pesantren.

Rasa berkeinginan yang tinggi sangatlah dibutuhkan oleh seorang pengajar maupun pengurus dalam mendampingi dan mengayomi peserta didik. Maka dari itu dalam proses rekrutmen pemilihan seorang pengurus hendaknya mempunyai jiwa berkeinginan tinggi sebab, tanpa jiwa berkeinginan tinggi maka akan sulit mencapai sebuah kinerja SDM efektif.

Moh. Qosim Algazhali (2023) selaku kepala wilayah menegaskan bahwa pada setiap tahunnya akan melihat dan mengamati kinerja para pengurus yang sudah ada, dan apabila ditemukan kekurangan pengajar atau pengurus, maka kami akan melakukan rekrutmen calon pengurus baru, kami tidak hanya membutuhkan orang pintar akan tetapi kami mencari orang yang mempunyai keinginan yang tinggi, maka dari itu kita adakan semacam pelatihan untuk menanamkan itu.”

Senada dengan penjelasan diatas Moh. Fatih Alfaz (2023) sebagai pengurus menegaskan “Benar adanya bahwa dalam perekrutan pengurus memang melalui proses yang matang, karena nantinya pengurus ini yang akan mendampingi, mengajari dan mengayomi para santri. Tentunya dalam hal ini sangat membutuhkan pengurus yang rajin dan telaten, dan dengan cara pemilihan dari segi keinginan dan kemauan yang tinggi adalah salah satu jawabanya.”

---

<sup>17</sup> Netral Hondo, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 7, no. 2 (2024): 188–203.

Allah telah berfirman dalam Al-Qur'an dalam surat Ash-Shaff:11

تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya : *"Engkau beriman kepada Allah dan Rasulnya dan berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwamu. Itulah yang lebih baik bagimu jika kamu mengetahuinya"*.

Disimpulkan dalam ayat ini bahwa Allah menegaskan untuk umatnya agar selalu bersemangat dalam berjihad terkhusus dalam menjadi seorang pendidik, karena hal ini menjadi pembeda baiknya seseorang.

Menurut pengertian bahwa motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya <sup>18</sup>. Motivasi kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Pada pelaksanaan pembelajaran, guru harus mampu melaksanakan program strategi dan metode yang telah direncanakan di dalam kelas pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan persaingan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas kinerja SDM.

Dari hal ini tidak bisa dipungkiri bahwa motivasi tinggi atau berkeinginan tinggi SDM pengurus dan guru ialah sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja mereka dengan demikian tampaklah bahwa hasil pengamatan di atas sudah sejalan dengan penemuan terdahulu yang sudah disebutkan.

### **Mendapatkan Dukungan pemimpin**

Sebuah lembaga atau organisasi, pemimpin sangat berperan memberikan sebuah timbal balik antara pemimpin dan anggota yang mana seorang pemimpin dapat mempengaruhi anggota dan anggota dapat dipengaruhi pemimpin. Itu semua guna untuk menyamakan konsep dalam mengembangkan sebuah lembaga atau organisasi. Dengan adanya pemimpin maka organisasi berjalan baik, karena pemimpinlah yang mempengaruhi, merencanakan dan mengevaluasi, serta menjadi *Agen of Change*.

Hal ini tidak bisa dipungkiri juga mengenai keaktifan kinerja pengurus di pondok ini. Setiap manusia mempunyai titik jenuh dalam aktifitasnya, maka dari itu adanya dukungan dari pemimpin baik kyai maupun kepala wilayah menjadi motivasi bagi para pengurus dalam

<sup>18</sup> Bambang Siswanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 7, no. 2 (2019): 77–87.

mendidik dan mengayomi para santri menjadi tinggi. Bentuk dukungan dari pemangku dan kepala wilayah tidak hanya memberi motivasi semata melainkan dengan mendidik para pengurus melalui form pengajian dan pemberian pesangon meskipun hanya dua tahun sekali. Dengan bentuk dukungan ini, sedikit demi sedikit akan mendongkrak semangat para pengurus dalam mengayomi para santri. Konsep kepemimpinan ini memberikan perspektif perubahan di keseluruhan kehidupan organisasi pendidikan, yang dapat menyadari eksistensinya untuk membangun lembaga pendidikan yang siap menghadapi perubahan cepat bahkan menghasilkan perubahan. Prinsip ini mampu menciptakan budaya hasil karya sendiri dan menghargai diri yang berhubungan dengan perkembangan pendidikan dipesantren. Selain kepemimpinan, yang tidak kalah penting adalah kurikulum, yang merupakan bagian yang substansi dari program pendidikan. Sasaran pencapaian yang diinginkan, bukan hanya semata-mata menghasilkan bahan pelajaran saja, melainkan juga untuk meningkatkan mutu pendidikan itu sendiri. Kurikulum dapat memberikan suatu pengalaman belajar yang positif bagi santri, baik berupa bahan pelajaran, figur ustadz, pola interaksi antarpersonal, kultur yang ada di pesantren dan kondisi lingkungan pesantren itu sendiri.

Para pengurus yang mempunyai motivasi rendah seperti merasa jenuh dan bosan dalam pendampingan kepada santri maka kepala wilayah adalah orang pertama yang akan memanggil dan memberikan dukungan dan support kepada para pengurus. Dan di tahap kedua, pemangku lah yang akan memberikan support dan dukungan apabila masih belum ada perkembangan signifikan khususnya support batin.

Firman Allah dalam kitabnya surat Al-Furqan:56

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا مُبَشِّرًا وَنَذِيرًا

Artinya : *“Dan tidaklah Kami mengutus engkau (Muhammad) melainkan hanya sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan”.*

Disimpulkan dalam ayat ini bahwa hendaknya sesama manusia yang mempunyai sifat pelupa, pemalas dan suka mengeluh ialah saling mengingatkan dan memotivasi satu dengan yang lainnya. Selaras dengan ayat ini, hal diatas sangatlah penting adanya untuk saling mendorong satu sama lain dalam hal baik terkhusus dalam belajar maupun mengajar.

Sebagaimana ter kutip bahwa dukungan atasan adalah ketika atasan memperlakukan bawahan dengan secara hormat, menghargai, sopan, serta mempercayai informasi dan penjelasan yang benar. Oleh karena itu, dukungan atasan bentuk perilaku atas bawahan dengan dukungan,

perhatian, kepercayaan dan penghormatan untuk whistleblower potensial. Sebagaimana dikutip bahwa Dukungan atasan merupakan faktor pendukung internal yang dapat menunjang efektivitas kinerja SDM dalam suatu organisasi. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan profesionalisme guru merupakan faktor penting dalam organisasi, terutama terkait tanggung jawabnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci.

Dapat disimpulkan dari hasil temuan peneliti dan penelitian terdahulu di atas bahwa, benar adanya dukungan pemimpin bisa menjadi salah satu faktor efektivitas kinerja SDM efektif baik berupa Material maupun Immaterial.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan bahasan mengenai judul yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa keaktifan SDM efektif yang telah dibangun yaitu Kompetensi pengurus sesuai bidang, berkeinginan tinggi, dan dukungan pemimpin. Pola ini telah dilakukan Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki tiga tahun terakhir dan menghasilkan hal positif yang sesuai dengan apa yang telah diharapkan, yaitu membina dan mendidik santri/siswa menjadi seseorang yang berkompetensi dibidang keilmuan baik untuk dirinya sendiri maupun orang lain.

Wilayah Asrama adalah wilayah dibawah naungan Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki yang telah sukses menerapkan pola keaktifan kinerja pengurus. Pola keaktifan pengurus ini sangat baik dan sudah berjalan pada tiga tahun terakhir, dengan adanya pola ini, dapat meningkatkan motivasi dan semangat belajar para santri khususnya belajar pendalaman keilmuan yang ada di dalamnya, sehingga para santri merasa bersemangat dalam belajar, semangat dalam belajar akan menimbulkan pemahaman kepada keilmuan akan menjadi cepat.

Dengan adanya keaktifan SDM efektif ini bisa menjadi contoh bagi lembaga maupun instansi yang belum mampu memujudkan keaktifan SDM efektif, adanya hal ini berdampak positif kepada berjalanya sebuah pembelajaran secara efektif dan terarah, keaktifan SDM ini menuju unggulnya suatu lembaga/instansi pendidikan dalam masa kini. Terkhusus Pondok Pesantren Ibnu Kholdun Al Hasyimi Widoropayung Besuki, dengan harapan dapat menjaga, menjalankan, dan melestarikan keaktifan SDM efektif ini dengan baik, hal ini berdampak baik dan efektifnya sebuah pendidikan, dan secara cepat maupun lambat mutu sebuah lembaga/instansi

tersebut akan muncul

## REFERENCES

- Arikuto, Suharsini. "Dasar-Dasar Evaluasi Pembelajaran," 231. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Bijani, H. L., E. N. Siregar, Z. Mutia, and M. Rizqa. "Urgensi Administrasi Pendidikan Bagi Peningkatan Mutu Pendidikan." *PANDU: Jurnal Pendidikan Anak Dan Pendidikan Umum* 2, no. 2 (2024): 28–42. <https://doi.org/10.59966/pandu.v2i2.925>.
- Daulay, Muhammad Roihan, and Husniah Ramadhani Pulungan. "Efektivitas Dan Kualitas Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam." *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2024): 120–47. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>.
- FARADILA HUMAIRA, ETI HADIATI, AHMAD FAUZAN. "MANEJEMEN MUTU SUPERVISI AKADEMIK KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MIS DI BANDAR LAMPUNGNo Title No Title." *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS* 4, no. 3 (2024): 1–23.
- Fathoni, Tamrin. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Mewujudkan Sekolah Sebagai Wadah Moderasi Beragama." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 5, no. 2 (2025): 442–49.
- Fikri, Muhammad, and Lola Malihah. "PERAN PENDIDIKAN AGAMA DALAM MEMBENTUK KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA : SEBUAH TINJAUAN PUSTAKA." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 24, no. 2 (2024): 117–29.
- Hondo, Netral. "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 7, no. 2 (2024): 188–203.
- Kamila, Qurota A'yun Ning, MASDUKI ASBARI, and EULIS DARMAYANTI. "Merdeka Belajar: Memahami Konsep Pembelajaran Masa Kini." *Journal of Information Systems and Management (JISMA)* 3, no. 2 (2024): 104–10.
- Miles, M.B, Huberman, A.M, Saldana j. "Qualitative Dan Analisis, A Methods Sourcebook." USA: UI Press, 2014.
- Muktamar, Ahmad, and Baso Muhammad Yassir. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 1 (2024): 181–90.
- Purnomo, Agung, Mahfud Achsanul Huda, Selvia Angeli Delvi Agnesti, and Tamrin Fathoni. "Mengidentifikasi Kebutuhan Dan Tantangan Peserta Didik Sebagai Solusi Bimbingan

Konseling Di Sekolah.” *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora* (E-ISSN 2745-4584) 5, no. 2 (2025): 140–48.

Siswanto, Bambang. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 7, no. 2 (2019): 77–87.

Suherman, Agus, Yudi Firmansyah, and Suherman Suherman. “Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dan Efisien Dalam Pendidikan Di Era 5.0.” *Journal of Education Research* 5, no. 2 (2024): 2066–73. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1079>.

Suherman, Usep, and Eliva Sukma Cipta. “Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pondok Pesantren.” *SPECTRA: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 1, no. 1 (2024): 40–60.

Susanto, Teguh Trianung Djoko, Syifa Retno Gumilang, Muhamad Ramadan Sawal, Joshua Obedience Zebua, and Zaahidah Faadhilah. “Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen Kepegawaian Dan Sumber Daya Manu (Sdm) Di Ruang Lingkup Pendidikan.” *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 10, no. 2 (2024): 429. <https://doi.org/10.29210/020243880>.

Wulansari, Vina, and Binti Maunah. “Pembaharuan Dan Perkembangan Pendidikan Dalam Membentuk Siswa Agar Lebih Maju Di Era Digital.” *Jurnal Ilmiah Kependidikan* 3, no. 1 (2024): 45–60.

Yulisma, Lia, Rohmat Hasanah, Sukri Sukri, and Agus Mulyanto. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan FKIP Universitas Galuh.” *Jurnal Wahana Pendidikan* 11, no. 1 (2024): 97. <https://doi.org/10.25157/jwp.v11i1.11109>.

Zahro, Natasha Maulidatus, Fahriyah Nela Rizka, Marwa Tri Handayani, Ayundah Lestari, Viranti Widyaningrum, Universitas Islam, Negeri Sunan, and Ampel Surabaya. “Peran Dan Fungsi Supervisi Pendidikan Dalam Mengatasi Kendala Supervisi Di Satuan Pendidikan Islam.” *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner* 8, no. 11 (2024): 105–18.