

## PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN

**Muhammad Mualvi Rafiuddin Asyraf**

Universitas KH Mukhtar Syafaat  
e-mail: rmualvi@gmail.com

### ABSTRACT

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi pengembangan sumber daya manusia dan menemukan strategi yang tepat diterapkan dalam inovasi pendidikan di Pesantren Darussalam Blokagung. Pendekatan yang digunakan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan datanya wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisisnya menggunakan interaktif 3 model. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Darussalam Blokagung dilakukan oleh pimpinan melalui beberapa kegiatan yaitu: melakukan perencanaan pegawai yang tepat melalui rekrutmen dan seleksi sekaligus penempatan sesuai bidang keahlian, pembinaan pada pegawai baru untuk mengenalkan budaya organisasi dan Standard Operating Procedure (SOP) pekerjaan, pelatihan sesuai bidang keahlian pegawai untuk meningkatkan kompetensinya serta pelatihan di luar bidang keahliannya untuk memberdayakan pegawai, merekomendasikan studi lanjut untuk peningkatan mutu sumber daya pegawai yang berlaku kepada seluruh pegawai. Sedangkan strategi yang digunakan dalam inovasi pendidikan adalah melakukan sertifikasi kelembagaan pendidikan diniyah yang menjadi kekhasannya untuk membangun public trust, mencapai peringkat akreditasi unggul sebagai branding pendidikan, menyelenggarakan transformasi kelembagaan pendidikan untuk meningkatkan daya saing.*

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Pesantren

### A. Pendahuluan

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam, seperti halnya lembaga pendidikan lainnya juga sangat memerlukan sumber daya manusia yang baik, karena sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan pesantren sebagai organisasi mikro bisa tetap survive di tengah kompetisi pendidikan global, tentu dengan distingsinya sebagai lembaga pendidikan yang fokus pada kajian keaagaaman serta pendidikan moral(Mubarok, 2021). Kyai merupakan pimpinan tertinggi

362

di pesantren yang menjadi role model sekaligus decision maker pada pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itulah kyai menjadi teladan kepribadian santri yang kemudian menjadi tanggung jawab bersama ustadz (guru) dan pengelola pesantren membantu kyai dalam mencapai tujuan pendidikan di pesantren, diantaranya yaitu membentuk karakter atau kepribadian santri sebagaimana yang diteladankan pimpinan pesantren yang mayoritas berfaham ahlussunnah wal-jamaah dengan ciri khas diantaranya yaitu tasamuh (toleransi), I'tidal (moderat) dan tawazun (seimbang) dalam memperoleh pendidikan agama dan umum (Fata, 2024). Namun demikian penegasan tentang pentingnya implementasi manajemen sumber daya manusia di pesantren perlu untuk terus disosialisasikan bahkan perlu juga melakukan penelitian serta pendampingan pada pesantren. Karena saat ini masih banyak pesantren yang belum menerapkan manajemen sumber daya manusia secara profesional.

Dalam mencapai tujuan pendidikan agar maksimal, hal yang paling diutamakan adalah memperbaiki sumber daya manusia (SDM). Dari sinilah diadadakan pengelolaan dan pengembangan sangatlah perlu untuk menciptakan keproduktifitasan manusia. Karyawan bisa menghadapi dan menyelesaikan tuntutan baik tidaknya tugas waktu sekarang atau yang akan datang bisa dilihat dari pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu terapan dari ilmu manajemen yang mempunyai fungsi pengelolaan dengan penerapan pada sumber daya manusia didalam pendidikan (Muhammad & Niki, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan manajerial, didalamnya ada beberapa kegiatan, mulai dari perencanaan, pengorganisanian, pengarahan dan pengontrolan dibidang sumber daya manusia (Akilah, 2018).

Pada saat ini, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan sangatlah kompleks. Lingkungan kini semakin berkembang, perkembangan yang ditandai dengan ketatnya persaingan, pesatnya kemajuan teknologi, para pelanggan mempunyai selera yang cepat, didorong dengan situasi politik, ekonomi, sosial dan lingkungan lembaga untuk meninjau praktik-praktik sumber daya manusia yang dimiliki telah dikelola (Nasukah, 2018). Pada lembaga pendidikan, diterapkan manajemen sumber daya manusia agar sebuah lembaga bisa mencapai tujuan yang diharapkan secara efisien serta efektif (Antariksa, 2017).

Membahas tentang pondok pesantren, tentu tidak bisa lepas dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia hadir sebagai ilmu atau seni mengelola manusia untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan bisa tercapai dengan efektif. Sebuah lembaga membutuhkan manusia yang bisa mengatur lembaga tersebut dalam melaksanakan kegiatan semua organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola sebaik mungkin agar berdaya guna dan berhasil guna untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. (Fauzan, 2018).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Antariksa, 2017) tentang manajemen sumber daya manusia di SDIT insan permata dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki sistem yang baik, dilihat dari rekrutmen, pengembangan, kompetensi, penilaian dan kompensasi pegawai. Kemudian (Sawaluddin & Rustandi, 2020) di MTs Persis 3 Pamaungpeuk menunjukan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia menempati posisi yang cukup sentral dalam perkembangan mutu pendidikan. Implementasi manajemen Sumber Daya Manusia tersebut terdiri dari proses rekrutmen, orientasi, penempatan, pengembangan guru dan tenaga Pendidikan. Pesantren sebagai lembaga

indigenous Indonesia untuk bisa survive di tengah era disrupsi saat ini perlu mempertimbangkan sikap adaptif yang mestinya dicontohkan oleh kyai sebagai pimpinan pesantren dalam merespon tantangan pendidikan serta kebutuhan pendidikan kekinian sesuai harapan generasi milenial. Selain itu pesantren juga diharapkan mampu mempertahankan kekhasannya, tentu dengan inovasi pendidikan, sehingga bisa lebih diterima oleh masyarakat (Toha & Parisi, 2020).

Dari beberapa penelitian di atas bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia bukan lagi sebuah pilihan tetapi menjadi keharusan bagi sebuah lembaga. Berbeda beberapa penelitian di atas, penelitian ini fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Pesantren Darussalam Blokagung serta inovasi berbentuk strategi dalam memberdayakan sumber daya manusia dengan kekhasan pendidikan dan kemandirian pesantren. Oleh karena itulah tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis implementasi pengembangan sumber daya manusia dan menemukan strategi yang tepat untuk diterapkan dalam inovasi pendidikan di Pesantren Darussalam Blokagung. Memandang pentingnya pengembangan sumber daya manusia di pesantren dengan pertimbangan banyaknya jumlah pesantren di Indonesia sebagai lembaga pendidikan yang unik, khas dan mandiri, maka menjadi sebuah keniscayaan bagi pimpinan dan pengelola pesantren untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan tepat, sehingga terwujud pesantren yang unggul, berkarakter dan mandiri..

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena datanya berbentuk non angka dan bertujuan mendapatkan data serta kajian lebih mendalam. Lokasi penelitian ini berada di pondok pesantren Darussalam Blokagung merupakan pondok pesantren terbesar

di Banyuwangi, yang dipilih karena pesantren yang telah berdiri sejak 73 tahun yang lalu ini terbukti mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik, sehingga tetap survive dan terus berkembang hingga kini bahkan bergelar sebagai pesantren terbesar di kabupaten Banyuwangi dengan lembaga pendidikan terlengkap. Teknik pengumpulan datanya menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipan dan dokumen yang menguatkan. Adapun validasi datanya menggunakan triangulasi dan analisis datanya menggunakan interaktif tiga model milik Miles and Huberman yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### C. Hasil Dan Pembahasan

#### Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab pimpinan pondok pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Perencanaan ini, dilakukan setiap tahunnya dengan mengadakan evaluasi oleh pihak yayasan dan pimpinan pondok serta pihak bagian sumber daya manusia dengan menggunakan data tahunan yang digunakan untuk memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang. Sistem perencanaan yang dilakukan di pondok pesantren untuk mencari kebutuhan tenaga yang terampil, memiliki keahlian dan berakhlakul karimah. Aspek perencanaan ini dilakukan untuk meraih visi dan misi pondok pesantren Darussalam Blokagung. Dalam meraih visi dan misi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dari berbagai aspek, dan memenuhi standar yang dibutuhkan oleh pondok pesantren.

Pimpinan pondok pesantren menempuh perencanaan dengan cara mengumpulkan data yang akan digunakan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan, keseimbangan dan pengembangan pondok pesantren pada masa yang akan datang. Kegiatan inilah yang membuat tujuan dari

perencanaan tidak hanya memiliki rumusan yang jelas, tetapi juga membantu pengembangan beberapa program yang pasti. Agar memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki adalah yang dibutuhkan pondok pesantren dan memiliki keterampilan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah serangkaian kegiatan yang dilakukan sebagai sarana mencapai optimalisasi kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan lembaga. Perencanaan dalam sebuah lembaga pendidikan harus berdasarkan dengan standart kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Perencanaan yang sesuai dengan baik akan menjadikan cikal bakal mewujudkan proses pengembangan sumber daya manusia. Suatu proses yang sesuai dengan sistem dan dilakukan secara berkelanjutan dalam kegiatan menganalisis kebutuhan-kebutuhan lembaga akan mengembangkan kebijakan personalia yang selaras akan mengembangkan sumber daya manusia lembaga pendidikan secara visioner (Takdir, 2019).

Kemudian pihak yayasan mengadakan open rekrutmen dan seleksi yang disetujui oleh pimpinan pesantren. Ketentuannya ditentukan berdasarkan data tahunan sesuai kebutuhan sumber daya manusia tahun selanjutnya. Ketika merekrut karyawan, menggunakan pendekatan terbuka adalah praktik yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. al-Quran menggarisbawahi bahwa kelayakan seseorang untuk pekerjaan harus dipertimbangkan berdasarkan nilai-nilai moral dan kejujuran yang mereka miliki. Selain itu, seleksi juga harus mempertimbangkan kemampuan karyawan dari segi kesehatan fisik dan moral, kecerdasan, pendidikan, pelatihan, serta kualitas kerja mereka, seperti yang dijelaskan dalam firman Allah dalam surat Al-Qashas ayat 26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau

pekerjaan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”(Al-Qur’an Dan Tafsirnya, 2010).

Tahapan seleksi dengan beberapa syarat yaitu tes kepada para pelamar kerja yang masuk. Namun, pihak yayasan lebih mementingkan perilaku yang Islami dilihat dari kepribadian dan penampilan kandidat. Hal ini diperjelas oleh kabid kepesantrenan yang mengatakan bahwa proses seleksi dilakukan dengan adanya tes mengaji atau tes bidang keagamaan, kemudian melakukan tes tulisan dan tes wawancara akademik serta dari kinerja SDM. Selain syarat diatas sebagaimana telah disampaikan dalam studi teori, masih ada syarat yang harus diikuti, dalam Islam telah menjelaskan yakni bagi pelamar atau para tenaga pendidik yang menjadi panutan yaitu beragama Islam, jujur (Shidiq), tanggungjawab (Amanah), dapat berkomunikasi dengan baik (Tabligh), professional (Fathonah), dapat bekerjasama (Ta’awun), dan tekun (Nur Indah Sari, 2017).

#### Menerapkan Sistem Jenjang Karir

Sistem jenjang karir yang ada di pondok pesantren Darussalam dimulai ketika seorang talamidz telah lulus madrasah diniyyah. Kemudian seorang talamidz yang diangkat menjadi asatidz disesuaikan dengan kemampuan seorang talamidz yang mengampu kelas talamidz tersbut. Hal ini dikarenakan agar seorang talamidz yang akan dimandati menjadi asatidz tidak keberatan dalam mengampu kelas. Hal ini senada dengan potongan ayat dalam al Qur’an surat Al Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

Artinya: Allah tidak akan membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya (Al-Qur’an Dan Tafsirnya, 2010).

Dari ayat ini pimpinan pesantren termotivasi tidak membebani asatidz yang tidak sesuai dengan kempampuannya. Biasanya surat mandat yang

diberikan kepada asatidz berlaku selama satu tahun. Namun didalam surat tersebut tertera akan diberhentikan jabatannya sebagai pendidik atau tenaga kependidikan, apabila tidak sesuai dengan surat keterangan yang telah disodorkan saat menjalani proses rekrutmen.

Jenjang karir sebagai asatidz akan dinilai pada akhir tahun ajaran, sebagai acuan apakah asatidz tersebut masih layak menjadi mengampu atau tidak, masih bisa naik ke jenjang selanjutnya atau tetap sesuai surat mandat yang diberikan pada awal tahun pelajaran tersebut. Penilaian ini dilakukan setiap bulan yang dilaksanakan oleh lembaga yang mengampu di pondok Pesantren Darussalam. Biasanya dilakukan pada hari ahad sebelum berakhirnya bulan, kegiatan ini dihadiri oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Evaluasi ini menyangkut dengan kehadiran asatidz perharinya dan ketercapaiannya murid selama satu bulan.

#### Memberikan Pembinaan dan Pelatihan

Secara rutin dan berkala pimpinan pesantren memberikan pelatihan kepada pegawai di pesantren ini yang terbagi dalam pelatihan sesuai bidang keahliannya dan pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi pegawaai di luar bidang keahliannya. Sedangkan pembinaan diberikan oleh pimpinan pesantren ini dalam bentuk pengenalan budaya organisasi sebelum penempatan pegawai baru sesuai bidang keahliannya yang dilengkapi dengan pemberian Standard Operating Procedure (SOP) atas bidang kerja yang diamanahkan padanya, sehingga mempermudah pegawai tersebut cepat cakap dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya. Sementara itu pelatihan diberikan pimpinan kepada pegawai yang sudah cukup lama di bidang kerjanya dengan mendatangkan pelatih atau nara sumber kompeten tingkat regional dan nasional. Dalam perjalanan penempuh karir seluruh manusia pasti memerlukan pembinaan secara sistematis. Pembinaan dilaksanakan

bertujuan untuk memudahkan untuk menjalankan tugas perencanaan, pengorganisasian, penggunaan serta pemeliharaan SDM agar efektif dan efisien. Tugas pasti akan berevolusi sesuai dengan kebutuhan lembaga, karena itulah pengadaan pembinaan sangat diperlukan agar SDM yang dimiliki bisa selalu berkesinambungan dalam perubahan teknologi. Pengembangan ini tidak hanya untuk karyawan tetapi seluruh elemen yang ada pada lembaga pendidikan untuk menghadapi tantangan pendidikan dimasa yang akan datang (Madya, 2018).

Pelatihan SDM pada bidang pendididak mengacu kepada usaha lembaga guna untuk memberikan fasilitas agar tercapai kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan pelatihan bertujuan supaya tenaga pendidik dan kependidikan bisa mumpuni dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menjadi titik tekaan didalam penyelenggaraan kegiatan pelatihan agar bisa diterapkan dalam kegiatan sehari-hari (Thompson, 2017).

Pelaksanaan pelatihan secara rutin bisa membantu kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan kegiatannya. Ketika seseorang dapat memahami hal yang belum diketahui bisa menjadi keuntungan bagi lembaga yang mengampunya yang berdampak pada kemajuan lembaga pendidikan. Pelatihan ini sangat dianjurkan karena dapat menghemat anggaran dibandingkan dengan menambah anggota baru. Keuntungan selanjutnya adalah SDM yang dimiliki akan merasa lebih percaya diri dan merasa kalaupimpinan lembaga masih memperdulikan keterampilan mereka dalam melaksanakan sebuah tugas(Gustiana, 2022).

Merekomendasikan Studi Lanjut

Merekomendasikan studi lanjut diberikan pimpinan pondok pesantren

kepada pegawainya bertujuan untuk meningkatkan efikasi diri para asatidz dalam pengambilan keputusan karirnya. Biasanya para asatidz akan diarahkan untuk mengembangkan kemampuan di berbagai kampus atau lembaga pendidikan yang sudah berakreditasi. Kegiatan ini akan disesuaikan dengan kebutuhan pondok pesantren dimasa yang akan datang. Sebagai contoh pimpinan pesantren akan mengutus asatidz mengembangkan pengetahuannya di lembaga hafidzul qur'an pada saat pondok pesantren dimasa yang akan datang butuh seorang yang bisa mengampu al-Qur'an dengan baik. Kegiatan ini diputuskan pimpinan pesantren saat rapat bersama dengan para pengasuh pondok pesantren. Setelah itu pimpinan pesantren akan mencari asatidz yang tepat dan efisien sebagai calon pengampu dimasa yang akan datang. Studi lanjut merupakan hal yang penting dilaksanakan dalam menempuh proses pendidikan. Akan tetapi hal ini sering salah dikarekan belum tahunya bagaimana pemilihan tempat studi lanjut (Suwanto et al., 2022). studi lanjut adalah pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan sekaligus persiapan untuk memasuki dunia kerja setelah kelulusan. Kemampuan untuk memilih lembaga mana yang akan dituju sebagai tempat menambah wawasan dan keilmuan untuk mencapai tujuan. Seorang yang melakukan studi lanjut cenderung tidak akan kesusahan karena memahami tentang bidang yang telah dipelajari pada studi tambahan (Septianti et al., 2022).

Agar lebih mudah difahami, berikut ini dipaparkan tabel yang menjelaskan upaya pimpinan Pesantren Darussalam Blokagung dalam pengembangan sumber daya manusia.

Tabel 1: Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia.

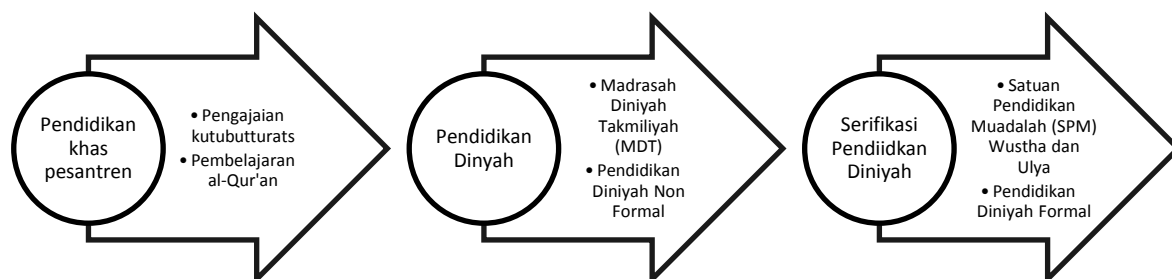
| Upaya Pimpinan        | Keterangan                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Melakukan Perencanaan | Perencanaan pegawai dilakukan oleh pimpinan dengan merekrut pegawai sesuai kebutuhan yang dilanjutkan dengan tahap seleksi kemudian penempatan sesuai bidang keahliannya. Selebihnya pimpinan juga melakukan pemetaan keahlian pegawai sebagai dasar |

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                    | pengembangan sumber daya manusia ke depan                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Menerapkan Sistem Jenjang Karir    | Di pesantren ini pimpinan telah menetapkan jenjang karir yang dari awal telah disosialisasikan kepada pegawai baru, sehingga pegawai bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya dan berdampak pada pengembangan sumber daya manusia di pesantren ini                                                                                                                                                    |
| Memberikan Pembinaan dan Pelatihan | Pimpinan pesantren ini menetapkan pembinaan dan pelatihan sebagai hak pegawai. Pembinaan diberikan kepada pegawai baru untuk mengenalkan kultur organisasi serta pengampaian SOP kerja sesuai bidangnya. Sedangkan pelatihan diberikan kepada pegawai yang telah lama bekerja untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan sesuai bidang kerja serta pelatihan di luar bidang kerja untuk pemberdayaan pegawai |
| Merekomendasi Studi Lanjut         | Pimpinan pesantren ini memberikan rekomendasi kepada pegawai yang memiliki loyalitas tinggi dan potensi yang baik untuk studi lanjut agar kompetensinya semakin meningkat dan juga berdampak pada pemberdayaannya di masa depan                                                                                                                                                                                      |

### Sertifikasi Kelembagaan Dalam Membangun Public Trust

Strategi yang diterapkan pimpinan pesantren ini dalam membangun kepercayaan publik (public trust) diantaranya yaitu melakukan sertifikasi kelembagaan, bentuknya yaitu menyelenggarakan Pendidikan Diniyah Formal (PDF) melalui sistem seleksi yang dikelola oleh Satuan Pendidikan Muadalah Wustha (SMP) dan Ulya (SMA), sehingga pendidikan khas pesantren tersebut naik kelas dari Pendidikan Diniyah Non Formal (PDNF) melalui Madrasah Diniyah Takmiliyah. Strategi tersebut berhasil menaikkan grade pendidikan diniyah menjadi lebih diminati masyarakat yang berorientasi pada pendidikan tafaqquh fiddin karena materi yang diajarkan berupa kajian kutubutturats. Meskipun demikian pesantren ini tetap menyelenggarakan Pendidikan Diniyah Non Formal yang dikelola oleh Madrasah Diniyah Takmiliyah dan wajib diikuti oleh seluruh santri, sesuai dawuh kyai sepuh pendiri pesantren yang menghendaki santrinya wajib mengikuti pendidikan diniyah selain pengajian al-Qur'an di pesantren. Sertifikasi lembaga merupakan kegiatan pemberian sertifikat kepada lembaga yang sudah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang memiliki kualifikasi secara akademik, kompetensi serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara nasional yang berbanding lurus dengan kesejahteraan yang sesuai. Kemudian sertifikasi dapat dinyatakan sebagai proses bahwa lembaga yang telah mempunyai kemampuan untuk

menjalankan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus ujian kemampuan yang telah diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan demikian maka sertifikasi adalah suatu uji kompetensi yang dibuat untuk pengakuan kompetensi lembaga yang digunakan untuk landasan pemberian sertifikat, dan sebagai pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi secara nasional (Koswara & Rasto, 2016). Berikut ini agar lebih jelas dipaparkan dalam gambar tentang sertifikasi pendidikan diniyah di Pesantren Darussalam Blokagung dari mulai pendidikan khas pesantren yang mengajarkan kutubutturats dan al-Qur'an sampai penyelenggaraan Pendidikan Diniyah Non Formal (PDNF) melalui sistem Madrasah Diniyah Takmiliyah (MDT) hingga kemudian sertifikasi pendidikan diniyah menjadi Pendidikan Diniyah Formal (PDF) berbentuk Satuan Pendidikan Muadalah (SPM) Wustha setingkat SMP dan Ulya setingkat SMA sebagai bentuk dari upaya pimpinan pesantren ini membranding pendidikan khas pesantren tersebut.



Gambar 1:Progress Sertifikasi Pendidikan Diniyah Pesantren Darussalam Blokagung

### Peringkat Akreditasi Sebagai Branding

Stategi yang juga diterapkan oleh pimpinan pesantren ini adalah memotivasi seluruh lembaga pendidikan yang dikelola untuk mencapai predikat unggul kareditasi, sehingga hal tersebut bisa menjadi salah satu branding dan berdampak pada akuntabilitas pesantren dalam menjaga mutu pendidikan dan menjadikan daya tarik masyarakat. Dari seluruh sekolah dan madrasah yang dikelola oleh pesantren ini mayoritas sudah mencapai predikat unggul, bahkan menjadi madrasah, sekolah dan kampus Islam terbesar di kabupaten

Banyuwangi. Hal inilah yang kemudian meningkatkan animo masyarakat dalam menitipkan putra dan putrinya maupun bermitra dengan pesantren ini. Akreditasi merupakan penilaian tentang kelayakan teknis atau bisa dikatakan alademis suatu lembaga penyelenggara progam pendidikan tertentu untuk sebuah keberhasilan lulusan dengan spesifikasi kompetensi yang telah ditetapkan. Akreditasi dilaksanakan oleh badan yang di bentuk dari pemerintah yang biasanya dikenal dengan badan akreditasi nasional (Ayu Miranda Limbong & Masduki Asbari, 2024). Era kompetisi global saat ini, bukan hanya sekolah negeri sekolah swastapun harus terus berinovasi dalam meningkatkan manajemen humasy dengan mengusung branding sekolahnya, diantaranya yaitu peringkat akreditasi sebagai daya tawar memikat hati masyarakat, karena kreditasi adalah cermin dari mutu sekolah(Sholihah, 2018).

#### Transformasi kelembagaan Meningkatkan Daya Saing

Transformasi kelembagaan dilakukan oleh pesantren ini tidak hanya pada lembaga pendidikan umum, tapi juga pada lembaga pendidikan diniyah. Hadirnya Ma'had Aly Darussalam sebagai transformasi pendidikan tinggi madrasah diniyah yang saat ini merupakan satu-satunya di kabupaten Banyuwangi. Tentu daya saing pendidikan diniyah yang dikelola oleh pesantren ini juga semakin meningkat. Kemudian, Universitas KH. Mukhtar Syafat atau yang dikenal dengan nama UIMSYA Blokagung juga merupakan transformasi kelembagaan yang dilakukan oleh pimpinan pesantren ini bersama rektor UIMSYA yang sebelumnya berbentuk institut dengan nama IAIDA (Institut Agama Islam Darussalam) Blokagung. Transformasi kampus ini juga menjawab tantangan pendidikan global dalam meningkatkan kompetisi. Tentu mahasiswa lebih bangga dan masyarakat lebih tertarik menitipkan putra-purinya di pesantren ini sambil kuliah di kampus berbasis pesantren dengan harapan double graduate. Pimpina pesantren saat ini juga

melakukan proses transformasi pada pendidikan vokasinya yang berbentuk Akademi Komunitas Darussalam menjadi Politeknik Darussalam. Tentu pimpinan pesantren ini secara adaptif merespon keinginan dan kebutuhan pendidikan masyarakat saat ini, transformasi kelembagaan itu merupakan bentuk dari strategi pimpinan pesantren ini dalam meningkatkan daya saing pesantren serta lembaga pendidikan yang dikelolanya. Transformasi kelembagaan di Lembaga Pendidikan Islam bisa berjalan baik jika perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya juga berlangsung baik (Huda, 2016). Ada banyak strategi yang perlu diterapkan di sekolah dalam meningkatkan daya saingnya, diantaranya yaitu terus menjaga mutu sekolah dimulai dengan penyusunan kurikulum yang adaptif dengan kebutuhan masyarakat dan penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi mutu (Umayah, 2015). Berikut ini adalah gambar transformasi kelembagaan pendidikan diniyah, umum dan vokasi di Pesantren Darussalam Blokagung yang menjadi bagian dari peningkatan daya saing.



Gambar 2. Transformasi Pendidikan Pesantren Darussalam Blokagung

Seperti pesantren pada umumnya yang mulai bangkit dan meningkatkan daya saingnya di tengah kompetisi pendidikan global, Pesantren Darussalam Blokagung menunjukkan kepada masyarakat bahwa pimpinan dan pengelolanya bersinergi dengan baik dalam rangka memberikan pelayanan jasa pendidikan terbaik kepada pengguna jasanya, utamanya adalah santri, selain itu juga memberikan bergaining power kepada pengguna lulusannya, berbentuk output dan outcome yang baik dan sesuai harapan. Daya saing sebuah lembaga pada masa ini merupakan suatu hal yang tidak bisa dihindari. Karena berkorelasi dengan mutu yang ada di sebuah lembaga pendidikan, bisa dikatakan lembaga yang berkualitas dan profesional maka

konsekuensinya pengelolaannya harus kompetitif. Lembaga yang memenangkan persaingan adalah lembaga yang mempunyai penyelenggara pendidikan yang semangat selalu berada di depan perubahan dengan jaminan mereka akan sampai lebih dulu ke garis finish, karena persaingan adalah mereka yang mampu ke garis finish terlebih dahulu. Pengelolaan yang baik dan efektif seharusnya lembaga mengacu kepada kepentingan masyarakat yang kompleks dan inovatif dari setiap masa. Maka dari itu, kapabilitas dan kompetensi kerja yang dimiliki para lulusan akan sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan para pengguna jasa lulusan (Umayah, 2015)

#### **D. Kesimpulan**

Implementasi pengembangan sumber daya manusia di Pesantren Darussalam Blokagung dilakukan oleh pimpinan melalui beberapa kegiatan yaitu: melakukan perencanaan pegawai yang tepat melalui rekrutmen dan seleksi sekaligus penempatan sesuai bidang keahlian, pembinaan pada pegawai baru untuk mengenalkan budaya organisasi dan Standard Operating Procedure (SOP) pekerjaan, pelatihan sesuai bidang keahlian pegawai untuk meningkatkan kompetensinya serta pelatihan di luar bidang keahliannya untuk memberdayakan pegawai, merekomendasikan studi lanjut untuk peningkatan mutu sumber daya pegawai yang berlaku kepada seluruh pegawai. Sedangkan strategi yang digunakan oleh pimpinan pesantren ini untuk inovasi pendidikan yakni dengan melakukan sertifikasi kelembagaan pendidikan diniyah yang menjadi kekhasannya untuk membangun public trust, mencapai peringkat akreditasi unggul sebagai branding pendidikan, menyelenggarakan transformasi kelembagaan pendidikan untuk meningkatkan daya saing.

## E. Daftar Pustaka

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/https://www.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/282/202>
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47–56. [https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Walid-Antariksa/publication/343017995\\_ANALISIS\\_MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU/links/5f11bfed4585151299a1c42b/Analisis-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-di-Sekolah-Dasar-Islam-Terpadu.pdf](https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Walid-Antariksa/publication/343017995_ANALISIS_MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU/links/5f11bfed4585151299a1c42b/Analisis-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-di-Sekolah-Dasar-Islam-Terpadu.pdf)
- Ayu Miranda Limbong, & Masduki Asbari. (2024). Transformasi Standar Nasional dan Akreditasi Pendidikan Tinggi. *Journal of Information Systems and Management*, 03(1), 1–15. <https://doi.org/https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/905>
- Fata, M. Z. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencetak Kader Ahlusunna Wal Jamaah : Studi Kasus di Pesantren Darut Tauhid Pajajaran Probolinggo. 8(1), 145–150. <https://snhrp.unipasby.ac.id/prosiding/index.php/snhrp/article/view/589>
- Fauzan, A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1197>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Huda, M. N. (2016). Transformasi Lembaga Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Daya Saing (Studi Kasus di Lembaga Pendidikan Islam al-Munawar Tulungagung). *Al Ibroh*, 1, 121–192. <https://doi.org/http://ejournal.kopertais4.or.id/madura/index.php/alibroh/article/download/1980/1462>
- Koswara, K., & Rasto, R. (2016). Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 61. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12. <https://doi.org/https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/idarah/article/view/4828/217>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarok Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Muhammad, H. F., & Niki, P. S. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

- Nasukah, B. (2018). Urgensi dan prinsip penerapan pendekatan institusi pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna* Volume, 3, 51–81. <https://doi.org/https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/tarbiyatuna/article/view/3436/2579>
- Nur Indah Sari, I. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM PERSPEKTIF SYARIAH (STUDI PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM) [Institut Agama Islam Negeri Palopo]. <https://doi.org/http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2181/1/Nur%20indah%20sari.pdf>
- al-Qur'an dan Tafsirnya, 220 Jakarta: Lentera Abadi (2010). [https://doi.org/https://pustakalajnah.kemenag.go.id/uploads/JILID\\_4-min.pdf](https://doi.org/https://pustakalajnah.kemenag.go.id/uploads/JILID_4-min.pdf)
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396.
- Septianti, D. V., Astuti, I., & Yuline, Y. (2022). Analisis Pemahaman Tentang Studi Lanjut Pada Peserta Didik Kelas Viii Di Smp Negeri 6 Pontianak Tahun 2019/2020. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 11(5), 1–8. <https://doi.org/10.26418/jppk.v11i5.54529>
- Sholihah, T. (2018). Strategi Manajemen Humas Dalam Menciptakan School Branding Pada Sekolah Islam Terpadu. *J-Mpi*, 3(2), 72–84. <https://doi.org/10.18860/jmpi.v3i2.6455>
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>
- Suwanto, I., Istirahayu, I., & Qonitha, I. (2022). Pengaruh Kelompok Teman Sebaya Terhadap Penentuan Studi Lanjut Siswa. *Counsellia: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 12(2), 106. <https://doi.org/10.25273/counsellia.v12i2.8861>
- Takdir, M. (2019). Perencanaan SDM dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi*, 1(3), 1–6. <https://doi.org/https://knia.stialanbandung.ac.id/index.php/knia/article/view/34/pdf>
- Thompson, B. &. (2017). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* Eighth Edition. <https://doi.org/https://thuvienso.hoasen.edu.vn/bitstream/handle/123456789/12035/Contents.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toha, M., & Parisi, P. (2020). Peningkatan Mutu Pesantren Melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Maharot : Journal of Islamic Education*, 4(1), 67. <https://doi.org/10.28944/maharot.v4i1.408>
- Umayah, S. (2015). Upaya Guru dan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Daya Saing Madrasah. *MUDARRISA: Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 7, No(2), 259–288. <https://doi.org/10.18326/mudarrisa.v7i2.259-288>
- .
- .

