As-Salam
Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTUK BANDAR LAMPUNG

Achmad Zainul Abidin[1], Subandi[2], Romlah[3],Syarif Maulidin[4]
achmadzainulabidin2206@gmail.com
Universitas Islam Negeri Radin Intan Lampung

Received:	**Revised:**	**Aproved:**
14/12/2024	29/12/2024	30/12/2024

Abstract

Islamic boarding school *Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung, as an Islamic educational institution, is facing significant challenges in integrating religious education with knowledge and practical skills to prepare its students for the dynamics of globalization. Its success in achieving this is heavily dependent on the effective management of human resources (HR) based on Islamic values. This study is aiming to explore the implementation of HR management at Pondok Pesantren Darul Falah and its contribution to improving the quality of education. The method used is a descriptive qualitative approach with in-depth interviews, observations, and documentation, involving 10-15 informants consisting of caregivers, teaching administrators, and support staff. The main findings of this study show that the processes of recruitment, selection, performance assessment, and compensation at this pesantren are based on Islamic principles such as amanah, kafa'ah, musyawarah, ihsan, and al-adl. Recruitment emphasizes moral integrity and competence, selection is carried out through musyawarah to ensure fair decisions, performance assessment focuses on intention and sincerity, while compensation is based on the principle of justice, ensuring rewards that are commensurate with contributions. This HR management model is expected to serve as a reference for other pesantrens in improving the quality of education management and HR development.*

Keywords: HR Management, Islamic Education, Quality Management.

Abstrak

Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung sebagai lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan besar dalam mengintegrasikan pendidikan agama dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan praktis untuk mempersiapkan santri menghadapi dinamika globalisasi. Keberhasilan dalam mencapainya sangat bergantung pada

pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini bertujuan untuk menggali penerapan manajemen SDM di Pondok Pesantren Darul Falah, serta kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, melibatkan 10-15 informan yang terdiri dari pengasuh, pengelola pengajaran, dan staf pendukung. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, dan kompensasi di pesantren ini didasarkan pada prinsip-prinsip Islam, seperti amanah, kafa'ah, musyawarah, ihsan, dan al-adl. Rekrutmen mengutamakan integritas moral dan kompetensi, seleksi dilakukan melalui musyawarah untuk memastikan keputusan yang adil, penilaian kinerja berfokus pada niat dan keikhlasan, sementara kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan yang memastikan imbalan yang setimpal dengan kontribusi. Model manajemen SDM ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pesantren lainnya dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pendidikan dan pengembangan SDM.

Kata Kunci: ***Manajemen SDM, Pendidikan Islam, Kualitas Pengelolaan.***

A. Pendahuluan

Pada Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, menghadapi tantangan besar dalam merespons dinamika zaman yang semakin kompleks. Globalisasi yang membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia pendidikan, mengharuskan pondok pesantren untuk beradaptasi dan mengintegrasikan pendidikan agama dengan ilmu pengetahuan umum serta keterampilan praktis yang relevan. Pondok Pesantren Darul Falah mengambil langkah strategis untuk memadukan kedua jenis pendidikan ini dalam sistem yang terstruktur dan modern, dengan tujuan tidak hanya membekali santri dengan ilmu agama, tetapi juga kemampuan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan praktis yang sangat dibutuhkan di dunia kerja.[1]

[1] Abdurakhman, Omon, and Radif Khotamir Rusli, "Teori Belajar Dan Pembelajaran," *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 2, no. 1 (2015).

Integrasi antara pendidikan agama dan pendidikan umum sangat penting dalam konteks pondok pesantren. Sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai agama, pondok pesantren tidak hanya mengajarkan ilmu agama Islam melalui kitab-kitab klasik, tetapi juga menyediakan pelatihan keterampilan praktis yang mendukung kehidupan sehari-hari santri dan karier profesional mereka. Program-program pendidikan yang meliputi pelatihan keterampilan di bidang pertanian, peternakan, dan keterampilan teknis lainnya bertujuan untuk mempersiapkan santri dengan kompetensi yang relevan dan dapat bersaing di era globalisasi, menjadikan mereka tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga siap menghadapi tantangan dunia modern.[2]

Namun, keberhasilan integrasi tersebut tidak akan tercapai tanpa adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik. Sebagai lembaga yang berbasis pada pendidikan dan pengajaran, Pondok Pesantren Darul Falah memerlukan tenaga pengajar yang berkualitas dan memiliki integritas yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan pesantren dalam menjalankan proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana proses manajemen SDM diterapkan di lingkungan pesantren. Manajemen SDM yang baik akan menciptakan iklim kerja yang produktif dan kondusif bagi pengembangan kualitas pengajaran, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil belajar para santri.[3]

Proses manajemen SDM di Pondok Pesantren Darul Falah mencakup berbagai tahapan yang sangat penting untuk memastikan keberhasilan pendidikan. Dimulai dengan rekrutmen dan seleksi pengajar yang dilakukan secara transparan dan berbasis pada kompetensi, proses ini memastikan bahwa tenaga pengajar yang dipilih memiliki integritas dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pesantren. Selain itu, pengembangan kapasitas tenaga pengajar juga menjadi fokus utama melalui pelatihan dan pembinaan berkelanjutan, yang bertujuan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Penilaian kinerja dilakukan

[2] Arfanaldy, S. R., Aziza, I. F., Kur'ani, N., Judijanto, L., Mutiaraningrum, I., Husain, H., et al., *Menghadapi Tantangan Pengajaran: Solusi Inovatif untuk Permasalahan Klasik di Ruang Kelas* (Yayasan Literasi Sains Indonesia, 2024).

[3] Ahmad, Syafri, Yullys Helsa, and Yetti Ariani, *Pendekatan Realistik Dan Teori Van Hiele* (Deepublish, 2020).

secara objektif dengan mempertimbangkan aspek profesionalisme, integritas, dan kontribusi terhadap pengembangan pesantren. Kompensasi yang diberikan didasarkan pada prinsip keadilan, sehingga setiap tenaga pengajar mendapatkan imbalan yang setimpal dengan kontribusinya. Dengan pengelolaan SDM yang efektif seperti ini, kualitas tenaga pengajar akan terus meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh santri, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan global dengan bekal ilmu dan keterampilan yang memadai.[4]

Sementara itu, tantangan yang dihadapi oleh Pondok Pesantren Darul Falah dalam mengelola SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administrasi, tetapi juga dengan upaya menciptakan pengelolaan yang lebih profesional dan berbasis pada hasil. Hal ini sangat penting agar sistem manajemen yang diterapkan tidak hanya memenuhi kebutuhan internal lembaga, tetapi juga mampu menciptakan hasil yang relevan dengan tuntutan pasar kerja dan perkembangan pendidikan global. Keberhasilan dalam mengelola SDM ini diharapkan dapat menghasilkan generasi santri yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga terampil dan siap bersaing dalam berbagai bidang, baik agama, pendidikan umum, maupun keterampilan praktis.[5]

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali secara lebih mendalam tentang bagaimana penerapan manajemen SDM di Pondok Pesantren Darul Falah, serta mengevaluasi kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi pengelolaan SDM di pesantren lainnya, serta menawarkan model manajemen yang dapat diadaptasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai pesantren di Indonesia, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi

[4] Amalia, Kaniati, Istifadah Rasyad, and Awan Gunawan, "Pembelajaran Berdiferensiasi sebagai Inovasi Pembelajaran," *Journal of Education and Teaching Learning (JETL)* 5, no. 2 (July 4, 2023): 185–193.

[5] Andi, R. N., *Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Menarik Minat Masyarakat di SMK Negeri 2 Ponorogo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018).

yang semakin mendalam.[6]

B. Pembahasan

1) Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dapat dianalisis melalui beberapa teori yang relevan untuk memahami penerapan prinsip-prinsip manajerial yang berbasis pada nilai-nilai Islam.[7] Teori Manajemen SDM menurut Dessler menyarankan bahwa pengelolaan SDM yang efektif melibatkan proses rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan penilaian kinerja yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi setiap individu dalam organisasi. Dalam konteks Pondok Pesantren Darul Falah, proses rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar dilakukan secara transparan dan berbasis pada kompetensi, dengan mempertimbangkan integritas moral dan kemampuan pengajaran. Selain itu, Teori Keadilan Organisasi menurut Greenberg, menyatakan bahwa keputusan yang adil dalam manajemen SDM, seperti pemberian kompensasi dan penilaian kinerja yang objektif, akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi tenaga pengajar. Penerapan prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian imbalan yang sesuai dengan kontribusi pengajar di pesantren sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan kinerja mereka. Teori Motivasi Herzberg juga relevan dalam konteks ini, karena faktor motivator seperti penghargaan atas prestasi kerja, serta faktor hygiene seperti kompensasi

[6] Ariyanti, N., & Prasetyo, M. A. M., "Evaluasi Manajemen Hubungan Masyarakat dan Sekolah (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Falah Purwodadi Pasuruan)," *Idarah: Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan* 5, no. 2 (2021): 103-126.

[7] Kurniawan, Wakib, Syarif Maulidin, and Miftahur Rohman. "Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Manajemen." *Cakrawala: Jurnal Kajian Studi Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial* 8.1 (2024): 36-53.

yang adil, dapat meningkatkan motivasi tenaga pengajar untuk terus berkembang. Teori Kepemimpinan Transformasional menurut Bass memberikan panduan tentang pentingnya pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi tenaga pengajar untuk mencapai tujuan bersama, yang di Pondok Pesantren Darul Falah diemban oleh pengasuh dan pengelola pesantren untuk menciptakan suasana pendidikan yang mendukung pengembangan karakter dan kompetensi santri. Selain itu, Teori Pembelajaran Sosial menurut Bandura, menjelaskan bahwa tenaga pengajar yang baik akan menjadi model bagi santri dalam belajar, baik dalam bidang agama maupun keterampilan praktis.[8] Dalam hal ini, pengelolaan SDM yang berbasis pada prinsip-prinsip Islam dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pembentukan karakter santri. Semua teori ini memberikan landasan bagi penerapan manajemen SDM yang efektif di Pondok Pesantren Darul Falah, yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kompetensi tenaga pengajar serta mempersiapkan santri untuk menghadapi tantangan globalisasi.

2) Metode penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dengan fokus utama pada manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan di lembaga tersebut. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran penting Pondok Pesantren Darul Falah dalam mengintegrasikan pendidikan agama Islam dengan pendidikan umum, serta kebutuhan untuk meningkatkan

[8] Maulidin, Syarif, et al. "Quality Management in Improving Competitiveness in the Digital Era at Madrasa." *Journal of Advanced Islamic Educational Management* 4.1 (2024): 57-70.

kualitas pendidikan melalui pengelolaan SDM yang efektif.[9] Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan praktik-praktik manajemen SDM di pesantren, dengan melibatkan 10-15 informan yang terdiri dari kepala pondok (pengasuh), kepala bagian pengajaran, pengelola pengasuhan (asatidz dan asatidzah), serta beberapa perwakilan staf pendukung lainnya. Informan dipilih melalui teknik purposive sampling, di mana mereka dipilih berdasarkan peran mereka yang langsung terlibat dalam pengelolaan SDM di pesantren.

Data yang dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi (seperti arsip rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja) akan dianalisis dengan teknik analisis deskriptif kualitatif. Data tersebut akan dikelompokkan dalam kategori-kategori seperti proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan SDM, penilaian kinerja, serta kompensasi.[10] Untuk meningkatkan kredibilitas dan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yang melibatkan pengecekan silang antara berbagai sumber data dan metode. Selain itu, pengecekan ulang data dan verifikasi oleh ahli akan dilakukan untuk memastikan akurasi dan konsistensi temuan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang mendalam tentang bagaimana manajemen SDM di Pondok Pesantren Darul Falah dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengembangan karakter santri, serta memberikan rekomendasi bagi

[9] Maulidin, Syarif, Eti Hadiati, and Nanang Supriadi. "Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Siswa Madrasah Aliyah Di Kabupaten Lampung Tengah." *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah* 9.1 (2024): 84-99.

[10] Astuti, Yani Tri, et al. "Manajemen Humas dalam Membangun Citra Sekolah: Studi Multikasus di SD Muhammadiyyah Pringsewu dan SD IT Cahaya Madani Pringsewu." *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam* 6.1 (2024): 12-26.

pesantren lainnya dalam meningkatkan praktik manajerial mereka.

3) Hasil penelitian

1. Rekrutmen

   Proses rekrutmen di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung sangat kental dengan nilai-nilai Islam, yang menekankan pada seleksi calon tenaga pengajar dan staf yang tidak hanya berkualitas secara profesional, tetapi juga memiliki integritas tinggi dan amanah dalam melaksanakan tugasnya. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip kafa'ah yang berarti kompetensi atau kemampuan, yang dalam konteks ini mencakup baik kemampuan teknis maupun kemampuan moral. Hal ini menunjukkan bahwa dalam rekrutmen, kompetensi akademik dan keterampilan bukanlah satu-satunya faktor yang menjadi pertimbangan, tetapi juga kesesuaian calon dengan nilai-nilai pesantren, termasuk akhlak dan integritas pribadi.[11]

   Metode rekrutmen yang diterapkan melibatkan berbagai tahap yang meliputi pengumuman lowongan, seleksi awal, tes wawancara, dan asesmen moral dan spiritual calon. Sebagai lembaga pendidikan berbasis agama, Pondok Pesantren Darul Falah lebih memilih untuk merekrut calon pengajar atau staf yang memiliki pemahaman agama yang baik, kemampuan mengajar yang sesuai dengan kurikulum pesantren, serta komitmen kuat untuk membimbing santri dengan penuh keikhlasan dan tanggung jawab. Dalam hal ini, sistem rekrutmen juga berusaha menciptakan keberagaman, baik dari segi latar belakang pendidikan maupun pengalaman, dengan tetap mengutamakan nilai-nilai moral dan keagamaan. Sistem ini mencerminkan pemahaman bahwa seorang pengasuh atau pengajar pesantren bukan hanya sebagai pengajar ilmu agama, tetapi juga sebagai teladan dalam kehidupan sehari-hari yang akan memengaruhi karakter dan moral santri. Oleh karena itu, prinsip amanah (kepercayaan) menjadi sangat penting dalam tahap rekrutmen ini, untuk memastikan bahwa calon tenaga pengajar benar-benar dapat dipercaya untuk

[11] Habib, M., Sihombing, U. M., Rahmadani, U., & Wirahayu, W., "Pentingnya Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan Islam," *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 2 (2021): 269-275.

mengemban tanggung jawab besar dalam mendidik generasi muda.[12]

2. Seleksi

   Seleksi calon tenaga pengajar di Pondok Pesantren Darul Falah dilakukan dengan pendekatan yang sangat mengedepankan prinsip musyawarah atau syura, yang merupakan tradisi dalam Islam untuk membuat keputusan bersama-sama dengan melibatkan berbagai pihak yang berkompeten. Dalam seleksi ini, pimpinan pesantren, Kyai, serta tim seleksi bekerja bersama untuk mempertimbangkan calon yang paling tepat untuk mengisi posisi yang tersedia. Pendekatan ini memperkuat transparansi dan akuntabilitas, serta menghindari keputusan sepihak yang mungkin tidak mencerminkan nilai-nilai kebersamaan.[13]

   Proses seleksi ini tidak hanya mengedepankan kriteria teknis atau akademik, tetapi juga menilai karakter calon, kecocokan dengan visi dan misi pesantren, serta kemampuan mereka untuk bekerja dalam konteks pendidikan berbasis agama. Para calon pengasuh dan pengajar juga diuji berdasarkan kemampuan mereka untuk menyampaikan ilmu dengan cara yang sesuai dengan tradisi pesantren, mengayomi santri, serta menjaga kedisiplinan di lingkungan pesantren. Dengan prinsip musyawarah ini, keputusan yang diambil dianggap lebih adil dan bijaksana, mencerminkan semangat kebersamaan yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam Islam.

3. Penilaian Kinerja

   Sistem penilaian kinerja di Pondok Pesantren Darul Falah lebih menekankan pada aspek niat dan keikhlasan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagai lembaga pendidikan yang berbasis pada ajaran Islam, Pondok Pesantren Darul Falah mengutamakan bahwa kinerja seorang pengasuh atau pengajar tidak hanya diukur berdasarkan hasil yang dicapai, seperti jumlah materi yang disampaikan atau prestasi akademis yang dicapai oleh santri, tetapi juga dilihat

[12] Habib, M., Sihombing, U. M., Rahmadani, U., & Wirahayu, W., "Pentingnya Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan Islam," *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 2 (2021): 269-275.

[13] Hadi, A., "Perkembangan dan Konsep Dasar Manajemen Humas dalam Dunia Pendidikan: Tinjauan Historis," *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2018): 67-84.

dari niat mereka dalam melaksanakan tugas tersebut. Konsep ihsan (melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya) sangat ditekankan dalam penilaian kinerja, di mana pengasuh dan pengajar diharapkan bekerja dengan sepenuh hati, menjunjung tinggi moralitas, dan memberikan teladan yang baik bagi santri.

Dalam penilaian kinerja, aspek kualitas lebih dihargai dibandingkan kuantitas. Sebagai contoh, jika seorang pengasuh atau pengajar dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama dengan cara yang mudah dipahami oleh santri, maka itu sudah dianggap sebagai pencapaian yang luar biasa, meskipun jumlah jam pengajaran atau materi yang disampaikan tidak sebanyak pengasuh lainnya. Penilaian juga dilakukan berdasarkan ketepatan waktu, di mana seorang pengasuh atau pengajar dinilai sejauh mana mereka mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta kemandirian dalam menjalankan tugasnya tanpa perlu banyak pengawasan.[14]

Pondok Pesantren Darul Falah juga menilai kinerja berdasarkan seberapa baik pengasuh dan pengajar dapat membimbing santri untuk menjadi pribadi yang bertanggung jawab, amanah, dan berakhlak baik. Evaluasi kinerja ini tidak hanya berbasis pada angka atau statistik, tetapi lebih kepada penilaian yang holistik dan mempertimbangkan nilai-nilai spiritual dalam setiap tindakan.

4. Kompensasi

Kompensasi di Pondok Pesantren Darul Falah dirancang dengan prinsip keadilan (al-adl), yang memastikan bahwa setiap pengasuh dan pengajar memperoleh imbalan yang setimpal dengan kontribusi mereka dalam pendidikan dan pengelolaan pesantren. Prinsip ini mengedepankan keadilan dalam hal upah, tunjangan, dan fasilitas lainnya, dengan mempertimbangkan aspek kebutuhan dasar, tanggung jawab pekerjaan, serta kinerja yang diberikan oleh masing-masing individu.

Kompensasi yang diberikan tidak hanya berupa upah atau gaji yang sesuai

[14] Hanafiah, Uus Sopandi, and Ririn Siti Maemunah, "Implementasi Pembelajaran Berdiferensiasi di SMPN 4 Ciconpet Kabupaten Garut," *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* Volume 7, no. 3 (2024).

dengan standar, tetapi juga berbagai tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi. Pemberian insentif berbasis pada pencapaian kinerja juga menjadi bagian dari sistem kompensasi yang diterapkan, di mana pengasuh dan pengajar yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam pekerjaan mereka dapat memperoleh insentif tambahan sebagai bentuk penghargaan.

Selain itu, Pondok Pesantren Darul Falah juga memberikan penghargaan moral, seperti pengakuan dan apresiasi atas kontribusi yang diberikan oleh pengasuh dan pengajar dalam mendidik dan membimbing santri. Pemberian penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga berupa pengakuan atas dedikasi dan pengorbanan mereka dalam menjalankan tugas mulia sebagai pengajar dan pembimbing santri. Dengan penerapan sistem kompensasi yang berbasis pada prinsip keadilan, Pondok Pesantren Darul Falah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang adil, produktif, dan harmonis.

Temuan Model *(Novelty)*

Beberapa temuan penting dalam penelitian ini mencakup inovasi dalam pengelolaan SDM di Pondok Pesantren Darul Falah yang berbasis pada nilai-nilai Islam. Temuan-temuan tersebut antara lain:

1. Rekrutmen Berbasis Amanah dan Kafa'ah

   Pondok Pesantren Darul Falah mengutamakan nilai amanah (kepercayaan) dalam proses rekrutmen. Calon pengasuh dan pengajar tidak hanya diukur dari segi kompetensi akademik dan keterampilan, tetapi juga dari sisi moralitas, integritas, dan tanggung jawab. Hal ini memastikan bahwa setiap individu yang bergabung dengan pesantren dapat dipercaya untuk menjalankan tugas mulia dalam mendidik santri.
2. Seleksi melalui Musyawarah (Syura)

   Seleksi di Pondok Pesantren Darul Falah dilakukan dengan prinsip musyawarah, yang memastikan keputusan diambil secara kolektif dan melibatkan berbagai pihak dalam pesantren. Pendekatan ini menciptakan keputusan yang lebih transparan, akuntabel, dan sesuai dengan nilai-nilai

kebersamaan yang diajarkan dalam Islam.

3. Penilaian Kinerja Berbasis Niat dan *Ihsan*

   Penilaian kinerja tidak hanya mengukur hasil kerja secara kuantitatif, tetapi juga memperhatikan niat dan keikhlasan dalam setiap tugas yang dilakukan. Dengan demikian, para pengasuh dan pengajar dinilai berdasarkan kesungguhan hati mereka dalam memberikan yang terbaik untuk santri, serta sejauh mana mereka dapat menjadi teladan yang baik dalam kehidupan sehari-hari.

4. Kompensasi Berbasis Prinsip Keadilan *(Al-Adl)*

   Pondok Pesantren Darul Falah menerapkan sistem kompensasi yang berlandaskan pada prinsip keadilan, yang memastikan bahwa setiap tenaga pengajar dan staf mendapatkan imbalan yang setimpal dengan kontribusi mereka. Ini mencakup pemberian gaji yang layak, tunjangan, insentif, serta penghargaan atas dedikasi dan pengorbanan mereka.

Model-model yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Darul Falah ini tidak hanya inovatif dalam konteks manajemen SDM, tetapi juga mencerminkan penerapan prinsip-prinsip Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia. Temuan-temuan ini dapat menjadi referensi bagi pesantren lainnya dalam mengelola SDM secara lebih efektif dan berdasarkan nilai-nilai yang luhur.

C. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam setiap tahapan pengelolaannya, mulai dari rekrutmen hingga kompensasi. Pendekatan yang mengedepankan prinsip *amanah*, *kafa'ah*, *musyawarah*, *ihsan*, dan *al-adl* tidak hanya menciptakan pengelolaan SDM yang efektif, tetapi juga memperkuat pengembangan karakter dan moral santri. Penelitian ini membuka peluang untuk lebih dalam mengkaji bagaimana nilai-nilai agama dapat diadaptasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, khususnya pesantren, untuk menciptakan sistem yang tidak hanya efisien, tetapi juga berbasis integritas dan akhlak.

Prospek pengembangan hasil penelitian ini dapat diarahkan pada penerapan

model manajemen SDM berbasis nilai-nilai Islam di pesantren lainnya, guna memperkuat kualitas pendidikan dan karakter santri dalam menghadapi tantangan globalisasi. Penelitian selanjutnya bisa menggali lebih dalam terkait dengan dampak jangka panjang dari penerapan model ini terhadap kualitas lulusan pesantren, serta bagaimana pesantren dapat lebih mengoptimalkan teknologi dalam mendukung pengelolaan SDM secara modern tanpa mengesampingkan prinsip-prinsip keislaman yang mendasarinya.

.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurakhman, Omon, and Radif Khotamir Rusli, "Teori Belajar Dan Pembelajaran," Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar 2, no. 1 (2015).

Ahmad, Syafri, Yullys Helsa, and Yetti Ariani, Pendekatan Realistik Dan Teori Van Hiele (Deepublish, 2020).

Amalia, Kaniati, Istifadah Rasyad, and Awan Gunawan, "Pembelajaran Berdiferensiasi sebagai Inovasi Pembelajaran," Journal of Education and Teaching Learning (JETL) 5, no. 2 (July 4, 2023): 185–193.

Andrianto, D. (2018). Manajemen Evaluasi Pendidikan Agama Islam (Kajian Ontologi, Epistimologi, dan Aksiologi). *Jurnal Dewantara*, *5*(01), 118-134.

Andrianto, D. (2022). Asosiasi Antara Spiritualitas, Agama, dan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam. *TAUJIH: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(1), 93-113.

Arfanaldy, S. R., Aziza, I. F., Kur'ani, N., Judijanto, L., Mutiaraningrum, I., Husain, H., et al., Menghadapi Tantangan Pengajaran: Solusi Inovatif untuk Permasalahan Klasik di Ruang Kelas (Yayasan Literasi Sains Indonesia, 2024).

Astuti, Y. T., Diana, N., Hadiati, E., & Maulidin, S. (2024). Manajemen Humas dalam Membangun Citra Sekolah: Studi Multikasus di SD Muhammadiyyah Pringsewu dan SD IT Cahaya Madani Pringsewu. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, *6*(1), 12-26.

Efendi, Erwan, Muhammad Raefaldhi, and M. Salman Al Farisi. "Penggunaan Media Sosial Sebagai Sarana Berdakwah." *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 4.1 (2024): 12-20.

Fajrussalam, Hisny, et al. "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Dakwah

Islam Dalam Kemajuan Perkembangan Teknologi." *As-Sabiqun* 4.1 (2022): 102-114.

Hikmawati, Sholihatul Atik, and Luluk Farida. "Pemanfaatan media tik tok sebagai media dakwah bagi dosen IAI Sunan Kalijogo Malang." *AL-ITTISHOL: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam* 2.1 (2021): 1-11.

Kurniawan, W., Maulidin, S., & Rohman, M. (2024). Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Total Quality Manajemen. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, *8*(1), 36–53. https://doi.org/https://doi.org/10.33507/cakrawala.v8i1.1924

Maulidin, S., Rohman, M., Nawawi, M. L., & Andrianto, D. (2024). Quality Management in Improving Competitiveness in the Digital Era at Madrasa. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, *4*(1), 57-70.

Maulidin, S., & Supriadi, Eti Hadiati, N. (2024). Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Siswa Madrasah Aliyah Di Kabupaten Lampung Tengah. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, *9*(1), 84–99. https://doi.org/https://doi.org/10.48094/raudhah.v9i1.604

Maulidin, S., & Jamil, M. A. (2024). Pengaruh Menghafal Al-Qur'an Terhadap Peningkatan Aspek Kognitif (Studi Kasus SMA Bustanul Ulum Jayasakti Anak tuha Lampung Tengah). *Al-Bustan: Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 128-140.

Maulidin, S. (2024). Pendidikan Kemandirian Di Pondok Pesantren:(Studi Mengenai Realitas Kemandirian Santri di Pondok Pesantren Darul Falah Bandar Lampung). *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 126-138.

Nawawi, M. L. (2022). Pengembangan Madrasah Unggul Berbasis Pesantren Di Ma Unggulan Darul Ulum Jombang. *Taujih: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(1), 1-17.

Nurfitria, Syintia, and Arzam Arzam. "Urgensi Media Sosial Sebagai Sarana Dakwah Melalui Media." *An-Nida'* 46.1 (2022): 85-105.

Salsabila, Unik Hanifah, et al. "Trend Media Sosial dalam Pendidikan Islam; Analisis tentang Model Pemanfaatannya." *Fitrah: Journal of Islamic Education* 3.2 (2022): 71-84.

Siregar, Ali Syahbana. "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Dakwah Dikalangan Mahasiswa UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan." *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah* 2.4 (2023): 1300-1312.

Suyuti, S., Wahyuningrum, P. M. E., Jamil, M. A., Nawawi, M. L., Aditia, D., &

Rusmayani, N. G. A. L. (2023). Analisis Efektivitas Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Terhadap Peningkatan Hasil Belajar. *Journal on Education*, *6*(1), 1-11. Shodikun,

Shodikun, Muhammad Hufron, and Muhamad Rifa'I. Subhi. "Penggunaan Media Sosial Sebagai Alat Strategis Dalam Pendidikan Agama Islam." *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)* 4.1 (2023): 524-535.

SYARIF, M. (2024). *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Lulusan Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Tengah* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).

Wibowo, Adi. "Penggunaan media sosial sebagai trend media dakwah pendidikan islam di era digital." *Jurnal Islam Nusantara* 3.2 (2019): 339-356.

Yana, H. H., Andrianto, D., Nawawi, M. L., Sudrajat, W., Kurniawan, W., & Khusnia, U. (2024). Moderated Coexistence: Exploring Religious Tensions Through The Lens Of Peace, Justice, And Human Rights. *Raudhah Proud To Be Professionals: Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, *9*(1), 68-82.

Yati, Puji, et al. "Dakwah Islam Melalui Media Sosial Sebagaisarana Pendidikan." *Proceeding Conference on Da'wah and Communication Studies*. Vol. 2. 2023.

Yusuf, Faidah, et al. "Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Sarana Komunikasi, Informasi, Dan Dokumentasi: Pendidikan Di Majelis Taklim Annursejahtera." *Jurnal Hasil-Hasil Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat* 2.1 (2023): 1-9..

© 2019 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).