



Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dalam Menanamkan Nilai Karakter Santri Di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik

Management Of Educational Resource Development In Incorporating Character Values In Students At The Darul Ihsan Islamic Boarding School, Menganti, Gresik

Rofif Nursofi^{1*}, M. Chabibi²

Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto

Email: nursofirofif@gmail.com^{1*}, chabibi.akib@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 08-11-2025

Revised : 09-11-2025

Accepted : 11-11-2025

Published : 13-11-2025

Abstract

This study aims to describe the management strategies for developing educator resources and their implications in instilling character values among students at Darul Ihsan Islamic Boarding School in Menganti, Gresik. The research employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observations, and documentation. The results show that the development of educator resources in Darul Ihsan is carried out through formal and informal strategies. Formal development includes weekly teacher training and character-strengthening sessions, while informal development involves self-reflection, peer discussions, and continuous learning through Islamic education literature. The development has a significant impact on improving teachers' professionalism and fostering students' character values such as sincerity, independence, simplicity, brotherhood, and togetherness. Therefore, human resource development management plays a crucial role in sustaining character education within Islamic boarding schools.

Keywords : Management, Educator Development, Character Education

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan strategi manajemen pengembangan sumber daya pendidik serta implikasinya dalam menanamkan nilai karakter santri di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik dilakukan melalui dua strategi utama, yaitu pengembangan formal dan informal. Pengembangan formal dilaksanakan melalui kegiatan mingguan seperti pembinaan guru ("rebon") dan penguatan nilai panca jiwa ("kemisan"). Sedangkan pengembangan informal dilakukan melalui refleksi diri, diskusi sejawat, dan pembelajaran berkelanjutan berbasis literatur pesantren. Implikasi dari pengembangan tersebut meliputi peningkatan profesionalitas pendidik, pembentukan karakter santri yang berjiwa keikhlasan, kemandirian, kesederhanaan, ukhuwah diniyah, serta kebersamaan. Dengan demikian, manajemen pengembangan sumber daya pendidik berperan penting dalam menciptakan pendidikan karakter santri yang berkelanjutan dan berorientasi nilai Islam.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan, Pengembangan Sumber Daya Pendidik, Pendidikan Karakter

PENDAHULUAN

Pendidikan pesantren memiliki peran strategis dalam membentuk karakter generasi bangsa. Namun, di tengah arus modernisasi dan perubahan sosial yang cepat, berbagai kasus penyimpangan moral dan perilaku kekerasan di lingkungan pendidikan, termasuk pesantren, menunjukkan bahwa



pembinaan karakter masih menjadi tantangan serius. Dalam konteks ini, peran sumber daya pendidik menjadi sangat penting sebagai teladan, pembimbing, sekaligus agen penanaman nilai karakter kepada santri.

Mengutip artikel Prof. Baharuddin mengungkapkan bahwa sebuah perubahan menjadi sebuah keniscayaan dalam mengelola lembaga pendidikan islam, karena dunia pendidikan selalu dinamis dalam setiap perubahannya (Baharuddin, 2024). Dalam hal ini lembaga pesantren dituntut untuk mampu mengembangkan antara menjaga tradisi keislaman pesantren dan juga menjawab tantangan perkembangan zaman. Seperti halnya terdapat beberapa fenomena yang meruntuhkan kepercayaan masyarakat terhadap pesantren karena beberapa peristiwa yang diluar batas, bullying, senioritas dan aliran yang menyimpang. Seperti contoh kasus penganiayaan pada salah satu pondok tepatnya di Kabupaten Sukoharjo terjadi di tahun 2024, dikarenakan ada sikap senioritas yang menyebabkan anak 13 tahun meninggal karena dianiaya (Septia RYanthie, 2024). Hal serupa juga terjadi disalah satu pesantren di NTB pada tahun 2024 dengan kasus perundungan yang menyebabkan anak 14 tahun meninggal (Abdul Latief Apriaman, 2024).

Mengingat masalah moral dan fakta bahwa sebagian besar penyimpangan saat ini terjadi pada anak-anak usia sekolah, generasi ini harapan bangsa untuk memimpin negara di masa depan. Oleh karena itu, sangat penting bahwa pendidikan karakter di sekolah harus ditingkatkan dalam rangka mencegah dan menekan krisis moral pada anak sehingga penerus bangsa berpengalaman dalam berperilaku sesuai dengan norma dan moral yang relevan (Ritonga, 2022, hlm. 2).

Kebiasaan atau rutinitas yang secara konsisten dipraktekkan menjadi fokus pendidikan karakter. Santri harus dibebaskan dari kebodohan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, dan buruk akhlak dan iman agar pendidikan mampu menjalankan proses pematangan kualitasnya. Hal ini dimaksudkan agar dengan menumbuhkan nilai-nilai karakter dalam berbagai pendidikan formal, informal, dan nonformal, santri akan dapat mengatasi sejumlah isu yang semakin kompleks dan sulit. Pendidikan karakter yang selama ini dianggap kurang dalam masyarakat harus ditinjau kembali. Kalaupun karakter tersebut masih ada, itu hanya dipraktekkan dan dimiliki di tempat-tempat tertentu, seperti lingkungan pesantren (Abdullah Hamid, 2017, hlm. 7).

Pondok pesantren modern adalah bagian dari lembaga pendidikan Islam yang berdampak signifikan pada perkembangan karakter. Penerapan program pesantren mengimplementasikan aturan-aturan yang mengarah menanamkan pendidikan karakter santri. Pondok pesantren merupakan komponen sub sistem pendidikan nasional Indonesia, yang memberikan manfaat dan ciri khas yang mendukung perkembangan karakter bangsa. Karena Pesantren menerapkan boarding school dan asrama untuk memudahkan menanamkan kebiasaan karakter, setiap kegiatan difokuskan pada pengembangan karakter.

Ketika dikaitkan dengan kegiatan di pondok pesantren, penanaman nilai-nilai karakter pada remaja sangat signifikan. Karena hal ini menjadi landasan pendidikan yang akan memperkuat perkembangan moral dan mental santri. Melalui pendidikan di pesantren, tenaga pendidik dapat menanamkan nilai-nilai pada santrinya dan membantu mereka berkembang melalui praktik dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya dalam contoh berikut, pendidik menjadi panutan yang positif bagi santri mereka karena mereka mengajari mereka tentang sikap. Guru harus mampu memberikan contoh kepada santrinya agar tidak meremehkan dan menerima apa yang mereka ajarkan.



Pengembangan nilai-nilai karakter harus dimasukkan ke dalam semua aspek kehidupan sekolah, termasuk kegiatan ekstrakurikuler serta kegiatan belajar mengajar. Misalnya, selalu mengucapkan doa sebelum pelajaran dimulai, tiba di kelas tepat waktu, mendengarkan pendidik ketika pembelajaran, saling menghormati dan menghargai satu sama lain dalam diskusi kelas dan lainnya.

Memang benar bahwa mendidik nilai-nilai karakter generasi muda sangat penting di kondisi saat ini. Pendidik harus mampu membentuk dan menanamkan nilai-nilai tersebut pada santri karena merupakan faktor terpenting dalam mengmenanamkan nilai-nilai di lembaga pendidikan. pendidik dan tenaga pendidik lainnya harus dapat menanamkan jiwa jujur, disiplin serta tanggung jawab dalam diri mereka. Pendidik juga harus menumbuhkan rasa hormat dan menghargai satu sama lain untuk menumbuhkan ukhuwah yang sehat di lingkungan pesantren. Setiap pendidik harus menumbuhkan jiwa keikhlasan serta kesabaran terhadap santrinya sehingga nilai-nilai dan adab yang baik akan tercermin dalam hal ini, dan karakter serta pola pikir santri akan tumbuh secara alami. Hal ini membutuhkan keterlibatan atau peran serta seorang pendidik. Maka dari itu, manajemen yang efektif diperlukan untuk sumber daya manusia, terutama pendidik di lembaga pendidikan.

Tidak terkecuali, pondok pesantren yang menjadi objek penelitian ini juga tidak luput dari permasalahan perundungan. Meskipun tidak seterkenal kasus-kasus yang telah disebutkan, laporan internal dan pengakuan beberapa santri menunjukkan adanya praktik perundungan yang terjadi secara terselubung. Hal ini menandakan perlunya evaluasi dan pengembangan strategi penguatan nilai karakter melalui pendekatan pengembangan SDM yang lebih efektif dan menyeluruh.

Pendidik yang menjadi bagian dari Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam pertumbuhan sebuah lembaga pendidikan. Sumber daya manusia yang menjalankan manajemen suatu Lembaga. Maka dari itu, SDM harus memiliki kualitas kinerja yang baik. SDM adalah actor di dunia manajemen, dan lembaga pendidikan membutuhkan aktor yang terampil serta kompeten di bidangnya untuk memenuhi tujuan manajemennya.

Pemberdayaan sumber daya manusia tidak dapat dikesampingkan karena merupakan salah satu investasi terbesar dalam kemajuan pendidikan nasional. Untuk memastikan bahwa tujuan lembaga terpenuhi, sumber daya pendidik yang sangat cakap akan memberikan sumbangsih yang besar guna memajukan suatu Lembaga secara signifikan. Sumber daya manusia sangat penting untuk meraih tujuan. Pengembangan sumber daya pendidik penting untuk mewujudkan pendidik yang profesional. Jika hanya bergantung pada apa yang dimiliki tanpa melakukan proses pengembangan sebagai pendidik, prestasi dan keterampilan pendidik akan sulit diperoleh.

Prijono Tjiptoherijanto berpendapat, pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan utama dalam mengubah modal manusia laten menjadi modal manusia yang efektif. Peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pembinaan serta pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Sangat penting untuk terus menyempurnakan keterampilan atau potensi individu melalui terlibat dalam upaya produktif dan untuk memberi mereka sumber daya, peluang, dan dukungan yang diperlukan untuk terus berkembang dan berinovasi dalam usaha produktif mereka. Kurangnya peningkatan potensi serta pengelolaan sumber daya manusia dengan optimal merupakan suatu masalah yang banyak terjadi di zaman modern. Maka, diperlukan program pembinaan serta pelatihan yang sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi kompeten (Prijono Tjiptoherijanto, 1989, hlm. 3).



Manajemen sumber daya manusia berupaya dalam mengembangkan serta mengoptimalkan keterampilan serta bakat sumber daya manusia masa kini untuk melakukan berbagai kegiatan dalam suatu organisasi dan masyarakat, sehingga mereka dapat menjadi aset yang berharga bagi Negara.

Pondok pesantren merupakan Lembaga pendidikan islam yang diasumsikan dapat menumbuhkan juga mengembangkan sumber daya manusia yang patut dicontoh dalam masyarakat kontemporer. Daya tarik pesantren sebagai lembaga pendidikan tetap teguh dan abadi. Signifikansi ini menunjukkan bagaimana masyarakat Indonesia tetap mempercayai pesantren dalam bidang pendidikan. Selain itu, sekolah asrama berfungsi sebagai lembaga penting yang secara konsisten meningkatkan ketabahan moral dan mental murid-muridnya. Akibatnya, pesantren diakui sebagai kontributor penting untuk revolusi mental demografi remaja.

Eksistensi Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik dimulai sejak berdirinya pada tahun 1996. Evolusi lembaga ini dibuktikan dengan perkembangan progresifnya selama bertahun-tahun. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan kuantitas santrinya yang dapat diamati setiap tahun. Melihat 3 tahun terakhir jumlah santri selalu meningkat. Pada tahun 2022 jumlah santri 550 santri, selanjutnya tahun 2023 meningkat 600, dan pada tahun 2024 meningkat 700 santri. Kecenderungan tersebut menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik menjadi subjek yang relevan dan menarik untuk penelitian. Sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik adalah hasil binaan dari kurikulum dan program pesantren. Di lembaga ini para pendidik sebelumnya telah menjalani pendidikan dan pembinaan dari guru senior mereka, yang mencakup pengejaran akademik dan nilai-nilai kehidupan.

Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik memiliki kurikulumnya sendiri, sehingga menentukan desain pendidikan dan pembelajarannya secara mandiri. Berdasarkan pada kurikulum KMI (Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah inilah Pondok Pesantren Darul Ihsan melatih para pendidik yang nanti siap terjun untuk melanjutkan estafet pendidikan, KMI (Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah) sendiri adalah Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah yang memiliki maksud dan arti sekolah persemaian guru-guru islam. Oleh karena itu pada hakikatnya Pondok Pesantren Darul Ihsan telah mempersiapkan pendidiknya sejak mereka masuk menjadi pengajar.

Dengan sistem kaderisasi, pondok pesantren ini mengembangkan sumber daya manusianya dengan melatih kader-kader terbaik untuk menjalankan roda pendidikan dan menempatkan mereka di berbagai departemen di dalam pondok pesantren untuk memastikan bahwa selalu tersedia SDM yang berkualitas untuk menjalankan operasional lembaga. Lebih jauh, proses kaderisasi pondok pesantren ini bertujuan untuk mendukung dan mendorong para guru yang ingin tetap menjadi bagian untuk berjuang hingga akhir hayatnya di Pondok Pesantren Darul Ihsan.

Sumber daya manusia Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik merupakan hasil dari pembelajaran kurikulum pesantren. Rantai pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik berlangsung secara bergilir, guru-guru di pondok pesantren terlebih dahulu mendapatkan pembelajaran dan pengajaran dari guru-guru seniornya. Pembelajaran tersebut meliputi pembelajaran akademis dan nilai – nilai kehidupan. Setelah menjadi ustadz, mereka juga harus menularkan ilmu tersebut kepada para santrinya. Prinsip-prinsip yang ditanamkan kepada santri di pondok pesantren ini juga diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, mulai dari bangun tidur hingga tidur kembali, sehingga mereka terbiasa untuk menerapkannya.



Salah satu keunggulan pesantren dalam pembinaan karakter santri terletak pada penanaman nilai-nilai khas yang bersumber dari tradisi pesantren itu sendiri, yaitu Panca Jiwa Santri, yang terdiri atas: keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah diniyah, dan kebersamaan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman kehidupan santri, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam membentuk karakter yang kuat dan berimbang antara aspek spiritual, sosial, dan intelektual.

Semua santri, ustadz dan seluruh pimpinan, sejak awal masuk pesantren, diajarkan nilai-nilai panca jiwa dengan sungguh-sungguh. Nilai-nilai tersebut juga mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari. Para guru harus ikhlas dalam mendidik, sebagaimana santri harus ikhlas dalam menuntut ilmu dan dalam menjauhi keluarga. Bergaya hidup sederhana, tidak berlebihan. Hidup mandiri tidak bergantung orang lain. Membina hubungan baik, menghormati yang lebih tua dan yang lebih muda, serta menjalin persaudaraan yang kokoh meskipun berbeda suku dan ras. Saling menolong, gotong royong, dan peduli satu sama lain. Nilai-nilai tersebut telah tertanam sejak lama dan tidak pernah berubah.

Di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik, gagasan pesantren panca jiwa harus diterapkan dalam setiap aspek kehidupan sehari-hari. Jiwa keikhlasan diwujudkan dalam panca jiwa pertama, setiap perbuatan yang semata – mata mencari ridho Allah. Jiwa kesederhanaan diwujudkan dalam panca jiwa kedua, melalui kesederhanaan dalam berkata, berpakaian, dan berpikir. Jiwa kemandirian merupakan panca jiwa ketiga, dalam hal ini santri dididik untuk mampu menangani segala tuntutan pribadinya, mulai dari tanggung jawab pribadi hingga menjaga kebersihan kamar, asrama, dan pondoknya. Ukhuwah diniyah merupakan panca jiwa keempat, santri diajarkan untuk membangun persaudaraan yang dilandasi cinta kasih dan seagama serta seiman dalam bentuk persahabatan yang bagaikan satu kesatuan yang kokoh. Jiwa kebersamaan yang diwujudkan panca jiwa kelima, santri diajarkan menciptakan suasana persatuan, saling memberi, gotong royong, dan bekerja sama. Santri selalu ada penguatan dan penekanan dari pengaush dan para ustadz disetiap ceramahnya. Hal ini dilakukan agar nilai-nilai panca jiwa selalu diingat dan dijunjung tinggi oleh seluruh keluarga besar Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik.

Temuan dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penanaman nilai Panca Jiwa Santri memberikan kontribusi signifikan dalam pembentukan karakter santri. Misalnya, jiwa keikhlasan, yaitu berbuat dengan tulus dan ikhlas karena mengharapkan keridhaan Allah. Jiwa kesederhanaan adalah berbuat sederhana, adil, dan sesuai dengan kebutuhan. Jiwa kemandirian, yaitu jiwa yang Merdeka. Jiwa ukhuwah diniyah, yaitu ikatan persaudaraan yang kuat, dan. Terakhir, Jiwa kebersamaan, yaitu jiwa menolong, gotong royong serta peduli satu sama lain. Akan tetapi, keberhasilan proses ini sangat ditentukan oleh peran pendidik, khususnya dalam bagaimana mereka menjadi teladan sekaligus pembimbing dalam kehidupan sehari-hari santri.

Dalam konteks tersebut, muncul kebutuhan mendesak untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya pendidik secara sistematis, agar mereka mampu mengemban peran strategis dalam penanaman nilai karakter. Pengembangan ini tidak hanya sebatas pada peningkatan kompetensi mengajar, tetapi juga pada pembinaan sikap, spiritualitas, dan kesadaran nilai-nilai pesantren. Sayangnya, masih ditemukan adanya kelemahan dalam sistem manajemen pengembangan pendidik di beberapa pesantren, seperti belum adanya program pembinaan berkelanjutan, kurangnya pelatihan karakter berbasis nilai lokal pesantren, serta lemahnya sistem evaluasi terhadap proses pembinaan karakter santri.



Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk dilakukan kajian mendalam tentang manajemen pengembangan sumber daya pendidik dalam menanamkan nilai karakter santri, dengan fokus pada implementasi nilai-nilai Panca Jiwa Santri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam merancang model manajemen pendidik yang efektif, relevan dengan nilai-nilai pesantren, dan berdampak langsung terhadap pembentukan karakter santri.

Diharapkan dengan adanya ajaran panca jiwa ini akan memberikan manfaat bagi kehidupan santri baik saat masih bersekolah di pondok maupun setelah lulus dan terjun ke dunia kerja. Berdasarkan hasil pengamatan awal para santri, penanaman nilai panca jiwa ini berdampak pada kehidupan sehari-hari. Misalnya, ketika para santri diberi tugas atau amanah oleh ustadz, mereka akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan amanah yang telah ditetapkan, mereka akan menyadari bahwa mereka boleh meletakkan sesuatu pada tempatnya, tetapi tidak berlebihan, dan tetap pada ikhlasnya. Setiap santri dapat melihat dengan jelas dampak dari ketiga lima jiwa ini, yaitu mampu hidup bebas di mana pun mereka berada, baik di lingkungan baru maupun lama. Mereka tidak selalu bersikap individualis, tetapi mereka memiliki kecenderungan untuk dapat mengurus diri sendiri tanpa mengganggu orang lain. Semangat ukhuwah diniyah muncul kemudian, mereka aktif di masyarakat, dapat ditemukan di semua bidang kehidupan, tergabung dalam semua komunitas muslim, dan tentunya dapat menjadi faktor pemersatu. Pengaruh kedua ialah sikap persatuan, yang ditunjukkan dengan gaya hidup harmonis para siswa, yaitu saling mendukung dan bekerja sama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kualitatif** dengan **jenis studi kasus** (case study) yang berfokus pada praktik manajerial pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik. Pendekatan kualitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk memahami proses, mekanisme, makna, dan implikasi sosial-bukan mengukur variabel secara kuantitatif. Studi kasus dipergunakan untuk menelaah fenomena secara mendalam di konteks nyata (in situ), sehingga memungkinkan peneliti mengungkap nuansa manajemen, praktik pembinaan, dan internalisasi nilai Panca Jiwa yang mungkin tidak tampak melalui survei singkat.

Peneliti berperan sebagai **instrumen utama** pengumpulan data: melakukan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan pengumpulan dokumentasi. Kehadiran peneliti di lapangan mencakup observasi rutin kegiatan belajar-mengajar, kegiatan asrama, majelis/ngaji, rapat pengembangan guru, serta acara pembinaan mingguan. Keterlibatan langsung ini memberikan kesempatan untuk memperoleh data tersurat (apa yang dikatakan informan) dan tersirat (praktik, interaksi, bahasa tubuh, suasana institusional) yang penting bagi analisis kualitatif.

Lokasi penelitian adalah **Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik**, sebuah pesantren yang menerapkan kurikulum KMI (Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyah) dan filosofinya Panca Jiwa (keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah diniyah, kebersamaan). Penelitian dilakukan pada lingkungan madrasah/asrama, kegiatan pembinaan guru (agenda rebon/kemisan), serta kegiatan-kegiatan lain yang relevan (kegiatan ekstrakurikuler, organisasi santri, dan administrasi KMI).

Sumber data primer meliputi: pengasuh pesantren (Kyai/pimpinan), Direktur KMI, tim pengembangan karir guru, ustadz/ustadzah (guru yang menjadi subjek pembinaan), dan santri



sebagai penerima pembinaan karakter. Sumber data sekunder meliputi dokumen institusional, kurikulum KMI, catatan rapat, modul pembinaan guru, dan dokumentasi kegiatan (foto, video, agenda pelatihan).

Strategi pemilihan informan: penelitian menggunakan purposive sampling (pemilihan berdasarkan kriteria relevansi): (a) pihak yang memiliki peran dalam pengembangan pendidik (mis. Direktur KMI, tim pengembangan), (b) ustadz yang aktif mengajar dan mengikuti program pembinaan, dan (c) santri yang dapat menggambarkan efek pembinaan karakter. Tabel informan dan tema wawancara disusun untuk menjamin cakupan topik yang sistematis.

Data dikumpulkan melalui Wawancara mendalam dengan pimpinan pesantren, ustadz/ustadzah, dan santri. Observasi partisipatif terhadap kegiatan pendidikan dan pembinaan karakter. Dokumentasi berupa arsip program pembinaan pendidik dan kegiatan santri.

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles & Huberman, melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan teknik.

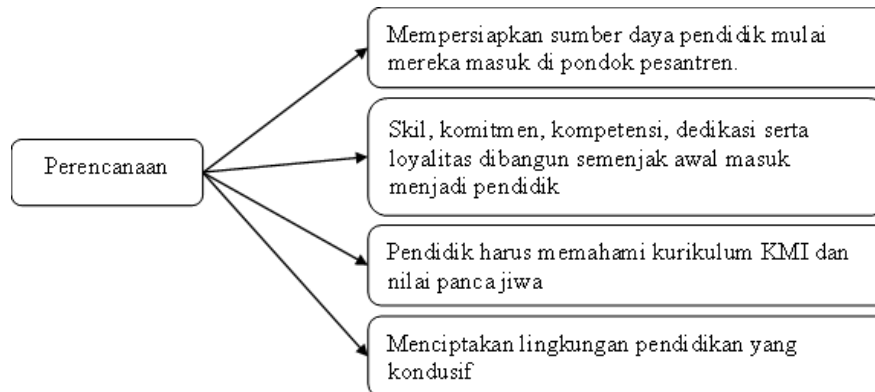
HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik

Perlu diperhatikan bagaimana sumber daya manusia dikembangkan dalam suatu lembaga pendidikan. Tidak diragukan lagi, perencanaan yang matang diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia guna mengoptimalkan hasil. Pengembangan sumber daya manusia, menurut Kadarisman, merupakan suatu program perencanaan perusahaan untuk dilaksanakan agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan yang dilakukan sebagai peningkatan kualitas fisik dan mental manusia (M. Kadarisman, 2013, hlm. 5). Teori pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa perencanaan pengembangan SDM perlu dilakukan dengan mempertimbangkan secara mendalam kondisi di lapangan.

Menurut Malayu Hasibun, pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan pembinaan tujuannya meningkatkan keterampilan teknis, teori, konseptualisasi, dan nilai pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Malayu Hasibuan, 2016, hlm. 69). Pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan melibatkan sejumlah tahapan atau perencanaan strategis, sebagaimana ditunjukkan oleh penyajian data yang telah disajikan sebelumnya. Tujuan dari tindakan tersebut adalah untuk mengoptimalkan perencanaan dalam rangka penciptaan sumber daya pendidik. Menurut Moekijat, pengembangan dapat diartikan segala tindakan yang bertujuan untuk membentuk tingkah laku, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Moekijat, 2015, hlm. 8). Dalam penyajian data tersebut disebutkan beberapa metode atau perencanaan pengembangan, yaitu: pelatihan, penugasan, pembiasaan, supervisi, keteladanan, dan pendekatan. Teori yang berlaku saat ini tidak jauh berbeda dengan teori tersebut.

Dalam pengembangan sumber daya pendidik, Pondok Pesantren Darul Ihsan memiliki model perencanaan tersendiri. Gambar di bawah ini strategi manajemen pengembangan sumber daya pendidik:



Gambar 5.1 Perencanaan SDM di Pondok Pesantren Darul Ihsan

1. Mempersiapkan sumber daya pendidik mulai mereka masuk di pondok pesantren.

Sejak masuk sebagai pendidik akan dikenalkan lingkungan dan sistem Pondok Pesantren Darul Ihsan untuk mempersiapkan tenaga pendidik atau sumber daya manusia yang profesional. Pondok Pesantren Darul Ihsan menggunakan kurikulum KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) yang artinya metode belajar mengajar di pondok pesantren ini dipersiapkan agar para ustadz dapat menjadi guru di mana pun mereka ditempatkan. Oleh karena itu, KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) terkadang disebut sebagai pesantren guru. Pondok Pesantren Darul Ihsan telah merencanakan dan menyiapkan tenaga pendidik dengan sangat matang. Strategi perencanaan ini telah digunakan selama puluhan tahun, dimulai sejak berdirinya KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) hingga saat ini. Pondok Pesantren Darul Ihsan telah berhasil menyelenggarakan pembinaan bagi para tenaga pendidiknya. Pada langkah ini bisa dikatakan masa orientasi pendidik baru.

Orientasi adalah prosedur untuk memberikan karyawan baru informasi latar belakang dasar tentang perusahaan. Orientasi karyawan bertujuan untuk memberikan informasi tentang perusahaan kepada karyawan baru. Orientasi karyawan merupakan proses dari sosialisasi tentang penanaman sikap- sikap dalam diri karyawan, standarisasi, nilai- nilai serta pola perilaku yang diharapkan oleh lembaga atau perusahaan (Gary Dessler, 1997, hlm. 262). Orientasi di pondok pesantren Darul Ihsan juga diberikan kepada para guru baru. Kegiatan dari orientasi ini adalah penataran guru baru yang dikhususkan untuk para pendidik yang baru masuk pesantren. Kegiatan selanjutnya adalah khutbatul arsy yaitu pekan pengenalan, hal ini dilakukan kepada seluruh keluarga pondok pesantren Darul Ihsan, mulai dari santri sampai keluarga bapak pimpinan beserta para kader pondok. Isi dari pekan pengenalan ini adalah orientasi tentang pondok, nilai-nilai serta falsafah pondok yang bisa memperbarui niat sebagai seorang pendidik, membangun dedikasi serta loyalitas seorang pendidik agar perjuangan di dalam mendidik generasi umat bisa berjalan secara maksimal.

2. Pengembangan Skil, komitmen, kompetensi, dedikasi serta loyalitas dibangun semenjak awal masuk menjadi pendidik.

Skill, komitmen, kompetensi, komitmen, dan loyalitas tidak dapat dibangun dalam waktu semalam. Dibutuhkan waktu yang lama untuk membangun dan mencapai semua itu. Alhasil, kelima unsur tersebut telah tertanam, berkembang, dan terpelihara sejak ia mulai menjadi pendidik. Strategi Manajemen pengembangan sumber daya manusia di Pondok pesantren Darul



Ihsan ini terintegrasi dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari Malayu Hasibuan yaitu pengembangan informal dan pengembangan formal. Melalui proses pengembangan informal dan formal para pendidik dapat mengembangkan kelima unsur tersebut, untuk penjelasannya sebagai berikut:

a. Pengembangan Informal

Pengembangan informal yaitu guru dan tenaga kependidikan mengembangkan diri secara mandiri dengan literatur atau membaca buku yang relevan dengan bidang mereka (Malayu Hasibuan, 2016, hlm. 73). Para pendidik melakukan diskusi profesional dengan sejawat, yang mencakup saling tukar pikiran, praktik dan umpan balik langsung, pendidik rutin melakukan refleksi mandiri melalui bacaan artikel, jurnal, atau modul daring untuk meningkatkan strategi pembelajaran. Selanjutnya pendidik aktif dalam komunitas online forum diskusi, grup media sosial pendidikan untuk berbagi sumber belajar dan inovasi kelas. Kegiatan lain yang kurang dominan namun tetap signifikan adalah mentoring informal, di mana guru senior membimbing guru baru di luar kerangka pelatihan resmi. Partisipasi dalam webinar gratis atau lokakarya komunitas, mengindikasikan potensi pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran sepanjang hayat.

b. Pengembangan formal

Pengembangan formal pendidik yaitu pendidik diberikan tugas oleh sekolah mengikuti seminar atau pelatihan (Malayu Hasibuan, 2016, hlm. 73). Program pelatihan/ pembinaan guru yang dilaksanakan oleh KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) bagian Tim Pengembangan Karir. Hal ini dilakukan agar kemampuan mengajar dan belajar mereka semakin berkembang dan terus terasah. Pelatihan seorang pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan sudah dimulai semenjak dia masuk di Pondok Pesantren Darul Ihsan.

Di Pondok Pesantren Darul Ihsan terdapat program mingguan yang dilaksanakan seminggu dua kali yaitu setiap hari Rabu malam dan setiap Kamis malam. Untuk yang pertama pada hari Rabu malam atau bisa disebut "*rebon*" dilaksanakan agenda rutin pelatihan/ pembinaan guru. Kegiatan ini adalah salah satu program mingguan yang menjadi agenda rutin dan terstruktur dalam upaya peningkatan kualitas tenaga pendidik adalah kegiatan pembinaan guru yang dilaksanakan setiap hari Rabu malam. Program ini diselenggarakan oleh *Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah* (KMI) sebagai bagian dari strategi berkelanjutan dalam pengembangan profesionalisme guru serta penyamaan visi dan misi pendidikan di lingkungan lembaga.

Kegiatan ini merupakan bentuk pembinaan internal yang dirancang tidak hanya untuk meningkatkan kapasitas pedagogis para guru, tetapi juga sebagai forum koordinasi, evaluasi, serta pembaruan pemahaman keislaman dan keorganisasian yang menjadi nilai dasar dalam sistem pendidikan KMI. Pembinaan merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan untuk mengarahkan, membimbing, dan meningkatkan kemampuan individu atau kelompok menuju tujuan tertentu (Soerjono Soekanto, 2006).

Materi pembinaan yang disampaikan meliputi berbagai aspek, mulai dari metodologi pengajaran, etika profesi guru, peningkatan manajemen kelas, hingga kajian keislaman yang



relevan dengan kebutuhan aktual. Pembicara dalam kegiatan ini biasanya berasal dari jajaran pimpinan KMI, guru senior, atau tokoh pendidikan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tema yang diangkat.

Agenda rutin mingguan Pondok Pesantren Darul Ihsan yang kedua dilaksanakan setiap Kamis malam atau bisa disebut “*kemisan*”. Forum ini merupakan penguatan nilai panca jiwa, ngaji bersama pengasuh pondok dan evaluasi terhadap tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan, mulai dari kinerja, loyalitas, sampai dengan kesalahan yang terkecil pun akan di bahas di forum ini. Pendidik akan mendapatkan pengarahan, evaluasi, masukan serta nasehat- nasehat yang akan membakar semangat dan senantiasa memperbarui niat, sehingga setiap minggunya pendidik akan bisa berintrospeksi, memperbaiki setiap kesalahan dengan masukan- masukan yang ada, serta mendapat energi yang menjadikan guru selalu bersemangat dalam mengemban tugasnya. Selain evaluasi dalam forum kamisan, terdapat juga evaluasi dengan pendekatan personal bersama bapak pimpinan dan guru senior lainnya.

Perencanaan pengembangan karier guru telah dilakukan setiap tahun berdasarkan temuan wawancara dengan Ustadz Zaimin selaku Direktur KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) dimulai dengan perekrutan guru baru, penataran guru, dan penugasan mata pelajaran dan jam mengajar yang berbeda untuk setiap guru. Kurikulum, pengajaran dan pembelajaran di kelas, data, pengembangan karier guru, administrasi, infrastruktur, dan administrasi adalah berbagai bidang dari sektor KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) yang menangani akademisi. Masing-masing bidang ini memiliki tanggung jawab dan fungsinya sendiri.

3. Pendidik harus memahami kurikulum KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) dan nilai panca jiwa.

Pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan harus untuk memiliki pengalaman mengajar dan belajar di Pondok Pesantren. Pengalaman mengajar bagi pendidik di pondok pesantren dipandang penting sebagai upaya menjamin kualitas pembelajaran dan pembinaan santri secara holistik (Muhammad Yusuf, 2020). Penanaman nilai karakter santri di Pondok Pesantren Darul Ihsan melalui nilai Panca Jiwa. Untuk mentransfer ilmu yang telah dipelajari selama di Pondok Pesantren, maka ia juga harus langsung dibekali dengan panca jiwa tersebut, mengamalkannya, dan menjadikannya sebagai ruh dalam aktivitas sehari-hari. Tentunya harus melakukan inovasi-inovasi yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai dan sunnah pondok pesantren.

4. Menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Lingkungan dan suasana Pondok Pesantren Darul Ihsan dirancang sedemikian rupa sehingga pendidikan menjadi bagian yang tidak terpisahkan darinya selama 24 jam. Menurut Agus Ngafif desain pendidikan pesantren berbasis *boarding school* merupakan salah satu upaya pembentukan karakter adalah bagian integral dari orientasi pendidikan Islam (Agus Ngafif, 2023, hlm. 63). Sehingga seorang santri memilih masuk pondok adalah pilihan tepat karena pondok mengajarkan ilmu untuk bekal dunia/umum dan ilmu untuk bekal akherat/agama, serta pondok memiliki kyai dan ustadz ustadzah yang dapat dijadikan suri tauladan. Menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif sehingga apa pun yang didengar, dilihat, dan dialami adalah



pendidikan. Guru-guru di Pondok Pesantren Darul Ihsan harus memiliki pengalaman mengajar di pondok pesantren karena tidak mungkin memisahkan intervensi mereka dari penciptaan lingkungan pendidikan khas pondok pesantren.

Penanaman ruh Panca Jiwa di Pondok Pesantren Darul Ihsan dilakukan melalui pembiasaan dalam rutinitas sehari-hari, bukan melalui teori, melainkan praktik langsung. Nilai-nilai tersebut ditanamkan lewat keteladanan dari pimpinan, pendidik, hingga santri senior, serta melalui tugas-tugas edukatif yang mencerminkan nilai Panca Jiwa. Lingkungan pesantren yang serba mendidik menjadikan setiap aktivitas sarat nilai. Sanksi pun bersifat mendidik, tanpa diskriminasi, sebagai bagian dari proses pembentukan karakter. Nilai Panca Jiwa baru benar-benar dirasakan bahkan setelah santri lulus dan mengabdikan diri di masyarakat.

Pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks pendidikan, membutuhkan perencanaan yang terstruktur dan strategi implementasi yang tepat agar potensi pendidik dapat berkembang secara optimal. Tanpa perencanaan yang matang, program peningkatan kualitas cenderung tidak efektif (E Mulyasa, 2013). Karena pendidik adalah orang yang akan mendidik generasi mendatang, Pondok Pesantren Darul Ihsan tentu telah memikirkan secara serius untuk menciptakan sumber daya mereka. Pembentukan tim khusus yang berkonsentrasi pada pengembangan karier dan manajemen pendidik menunjukkan keseriusan Pondok Pesantren Darul Ihsan dalam mengelola kelembagaan dan sumber daya manusia. Pengembangan manajemen juga terus dilakukan. Sunnah dan cita-cita pondok pesantren tetap dipertahankan, sementara pengembangan manajemen ini terus diperbarui sesuai dengan perkembangan zaman. Karier guru tetap menjadi pertimbangan, dan pondok pesantren tidak menghalangi para pendidik untuk menempuh pendidikan tinggi karena selain mengajar, mereka juga mendidik diri sendiri dengan menghadiri ceramah, mengelola pondok pesantren, dan mengembangkan bidang keahlian mereka, seperti MC, musik, jurnalistik, dan sebagainya. Produktivitas dan kualitas guru juga menjadi pertimbangan karena akan membantu manajemen dan peningkatan manajemen pondok pesantren.

Pondok Pesantren Darul Ihsan telah mengadopsi langkah-langkah yang dijabarkan dalam teori strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya bagi para pendidik. Akan tetapi, pondok pesantren menerapkan teori tersebut dengan cara yang sedikit berbeda dibandingkan dengan lembaga lain. Namun, hal ini tidak menjadi masalah besar karena setiap lembaga diperbolehkan menerapkan langkah-langkah pelatihan guru berdasarkan kebutuhan lembaga.

Implikasi Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dalam Menanamkan Nilai - Nilai Karakter Santri di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik

Pengembangan sumber daya pendidik di pondok pesantren Darul Ihsan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menanamkan nilai karakter santri. Di Pondok Pesantren Darul Ihsan menanamkan nilai karakter santri melalui nilai panca jiwa. Oleh karena itu pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan yang mana dari awal masuk ke pondok sudah ditanamkan nilai-nilai panca jiwa. Mereka dikader dengan nilai-nilai panca jiwa serta menjadikannya ruh dalam setiap pekerjaan dan kegiatan.

Kesakralan Panca Jiwa tercermin dalam bagaimana nilai-nilai tersebut ditanamkan dan dihidupi oleh seluruh elemen pesantren, mulai dari Kiai, guru, hingga santri. Nilai-nilai ini dianggap



sebagai "ruh" atau jiwa pesantren yang harus dijaga dan dilestarikan. Nilai-nilai ini menjadi landasan utama dalam membentuk karakter santri dan menjaga identitas khas pesantren dari waktu ke waktu (Zamakhshari Dhofier, 2011). Sebagai contoh, jiwa keikhlasan mendorong semua aktivitas dilakukan semata-mata karena Allah, tanpa pamrih. Kesakralan Panca Jiwa bertujuan untuk membentuk karakter santri yang holistik, mencakup aspek spiritual, moral, sosial, dan intelektual. Dengan menanamkan nilai-nilai ini, pesantren berharap dapat mencetak individu yang berakhlak mulia, mandiri, memiliki semangat persaudaraan, serta mampu berpikir dan bertindak bebas dalam koridor Islam.

Berdasarkan langkah pengembangan sumber daya pendidik, yang menjadi pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan harus orang yang pernah merasakan atau mengalami pendidikan di lingkungan pesantren. Hal ini dilakukan karena pendidik di sana harus bisa menanamkan nilai-nilai panca jiwa pondok serta mendidik santrinya dengan pendidikan ala pesantren. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik memiliki implikasi yang luas dan signifikan dalam menanamkan nilai-nilai karakter santri. Proses ini tidak hanya terbatas pada aspek akademik, tetapi juga mencakup berbagai sektor kehidupan pesantren yang berkontribusi terhadap pembentukan karakter santri secara holistik. Berikut adalah rincian sektor-sektor penting dan kurang penting dalam konteks ini:

1. Sektor-Sektor Penting dalam Pengembangan SDM dalam Menanamkan Nilai Karakter Santri

a. Kepemimpinan Kyai dan Pengasuh

- 1) Peran Sentral: Kyai dan pengasuh pesantren berperan sebagai teladan utama dalam menanamkan nilai-nilai karakter kepada santri.
- 2) Implikasi: Kepemimpinan yang visioner dan berintegritas tinggi mampu menciptakan budaya pesantren yang kondusif untuk pembentukan karakter santri.

b. Kurikulum dan Metode Pembelajaran

- 1) Integrasi Nilai: Kurikulum yang dirancang dengan memasukkan nilai-nilai karakter seperti keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, *ukhuwah diniah* dan kebersamaan akan memudahkan menanamkan nilai tersebut kepada santri.
- 2) Metode Aktif: Penggunaan metode pembelajaran yang aktif dan partisipatif, seperti diskusi dan studi kasus, dapat meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai karakter dalam kehidupan sehari-hari.

c. Pelatihan dan Pengembangan Guru

- 1) Kompetensi Pedagogik dan Kepribadian: Pelatihan yang berkelanjutan bagi guru dalam aspek pedagogik dan pengembangan kepribadian akan meningkatkan kemampuan mereka dalam membimbing santri secara efektif.
- 2) Pembinaan Spiritual: Program pembinaan spiritual bagi guru dapat memperkuat integritas dan komitmen mereka dalam menanamkan nilai-nilai karakter kepada santri.

d. Kegiatan Ekstrakurikuler dan Pembiasaan



- 1) Praktik Nilai: Kegiatan seperti pramuka, olahraga, dan seni dapat menjadi sarana untuk mempraktikkan nilai-nilai seperti kebersamaan, kepemimpinan, dan sportivitas.
- 2) Pembiasaan Positif: Pembiasaan kegiatan harian yang mencerminkan nilai-nilai karakter, seperti shalat berjamaah dan kebersihan lingkungan, akan memperkuat menanamkan nilai tersebut.

e. Lingkungan Fisik dan Sosial Pesantren

- 1) Fasilitas Pendukung: Lingkungan fisik yang bersih, tertata, dan nyaman akan mendukung proses belajar dan pembentukan karakter santri.
- 2) Interaksi Sosial: Lingkungan sosial yang harmonis dan penuh dengan nilai-nilai positif akan mempercepat proses menanamkan nilai karakter pada santri.

2. Sektor-Sektor Kurang Penting dalam Pengembangan SDM dalam Menanamkan Nilai Karakter Santri

a. Administrasi dan Manajemen Keuangan

Peran Tidak Langsung: Meskipun penting untuk kelangsungan operasional pesantren, sektor ini tidak berkontribusi secara langsung terhadap menanamkan nilai-nilai karakter santri.

b. Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)

Pendukung Sekunder: Penggunaan TIK dapat mendukung proses pembelajaran, namun tidak secara langsung mempengaruhi pembentukan karakter santri (Ustadz Ahmad Zaimin, komunikasi pribadi, 2025).

Berdasarkan hasil perencanaan dan strategi pengembangan sumber daya manusia khususnya guru di Pondok Pesantren Darul Ihsan, guru memegang peranan penting dalam membantu menanamkan nilai panca jiwa ke dalam diri santri, yang kemudian dilanjutkan dengan melatihnya dan menjaga. Karena hal tersebut tidak dapat dilakukan secara instan, pembinaan dilakukan melalui pembiasaan secara terus-menerus agar dapat menanamkan kelima nilai luhur tersebut dalam diri setiap santri.

Penanaman nilai panca jiwa tersebut sangat memengaruhi pembentukan karakter santri, sehingga tidak dapat dilakukan secara instan dan memerlukan proses yang panjang. Proses penanaman dimulai sejak santri masuk pesantren dan dilakukan melalui rutinitas harian yang direncanakan sedemikian rupa sehingga setiap kegiatan dan rutinitasnya mengandung panca jiwa tersebut. Rutinitas yang ada pada awalnya akan membuat santri merasa terpaksa, dan tanpa disadari telah mengandung panca jiwa tersebut, yaitu keikhlasan, kesederhanaan, kemandirian, ukhuwah diniah, dan kebersamaan. Pada awalnya, santri akan melakukan segala sesuatunya dengan terpaksa, tetapi setelah terbiasa, mereka akan menyadari manfaatnya, dan pola pikir mereka pun akan berkembang secara alami. Mereka telah lama menjadi santri, dan setiap hari mereka menjalani proses ini, mulai dari bangun tidur hingga tidur kembali. Lingkungan dan tatanan Pesantren Darul Ihsan hanya ditujukan untuk tujuan pendidikan, sedangkan pembinaan akhlak, mental, moral, dan etika lebih penting. Dengan demikian, aspek pendidikan tidak dapat dipisahkan dari segala sesuatu yang dilihat, didengar, dan dirasakan di Pondok Pesantren Darul Ihsan.



Pondok salah satu tempat yang paling favorit dan dipercaya masyarakat menjadi salah satu alternatif terbaik untuk membentuk karakter religius. Kepercayaan itu menjadikan Pondok Pesantren Darul Ihsan senantiasa menjaga kualitas terbaiknya. Pondok membina dan mengembangkan kemampuan *ustadz* dan *ustadzah* guna meningkatkan dan mempertahankan kualitas pendidikan dan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi sejak 16 April sampai 24 April 2025, pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Ihsan oleh pimpinan pondok beserta jajarannya, berimplikasi sebagai berikut:

a. Memotivasi *Ustadz* dan *Ustadzah* Menjadi Pengajar Professional

Untuk menumbuhkan semangat bagi para *ustadz* dan *ustadzah* akan diberikan motivasi dari pimpinan pondok. Sebagaimana teori Hasyim Asy'ari seorang pengajar hendaknya memilih mata pelajaran yang sesuai dengan kemampuan santri, menilai daya ingat dan pemahaman santri secara berkala, serta mengajar dengan penuh semangat dan terampil. Selaras dengan teori Imam al-Zarnuji dalam kitab Ta'lim al Muta'allim etika belajar yaitu dengan sungguh-sungguh, tekun, dan bersemangat. Hal ini dilakukan agar santri dapat belajar dengan sungguh-sungguh, bersemangat, dan memanfaatkan waktu di pondok dengan sebaik-baiknya (Siti Zulfatunnisa, 2021, hlm. 8). Menurut Hasyim Asy'ari, santri perlu pandai-pandai mengatur waktu dan mencari ilmu sejak dini. Hal ini dapat membantu anak menjadi lebih mandiri, percaya diri, dan mampu menyelesaikan semua tugas dengan penuh semangat dan tidak bergantung orang lain (Hasyim Asy'ari, 2017, hlm. 42).

b. Meningkatkan mutu pendidikan

Guna meningkatkan kualitas serta mutu *ustadz* *ustadzah* di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik maka diperlukan manajemen mutu sumber daya manusia. Menurut teori Hasyim Asy'ari, seorang pendidik harus mampu mengawasi perilaku santrinya. Pendidik harus mampu mendisiplinkan santri yang berperilaku tidak baik. Pendidik juga harus mampu mewaspadai ketidakhadiran atau kehadiran santri. Pendidik dituntut untuk peka terhadap absensi santri karena hal tersebut dapat mencerminkan masalah kedisiplinan, kesehatan, atau motivasi belajar yang perlu segera ditangani (M. Ali Hasan, 2014). Beliau menekankan pentingnya menghargai ilmu dan para ahlinya bagi para santri. Imam al-Zarnuji menambahkan salah satu etika belajar yaitu memilih ilmu, guru dan teman, dan keteguhan. Seorang santri jika berteman dengan santri yang malas, suka membolos, maka dia akan terpengaruh dan akan meniru kenakalan dan kemalasannya. Maka seorang santri harus berusaha menasihati dan mengingatkan bagi teman yang berperangai kurang baik dan menjaga diri agar tidak mudah terpengaruh. Hal ini akan menumbuh jiwa kesederhanaan yaitu melatih diri dalam menghadapi kesulitan atau perjuangan hidup, belajar mengatur dan menguasai diri.

c. Menumbuhkan Jiwa Keikhlasan

Sejak santri dilatih untuk memiliki jiwa yang ikhlas dan terbiasa dengannya. Jiwa yang ikhlas harus terus dipupuk agar lebih produktif ketika menjadi *ustadz* *ustadzah*. Jiwa yang ikhlas akan terpupuk dengan pembinaan dan pengembangan dari pimpinan. agar para *ustadz* *ustadzah* senantiasa bersikap lillāhi ta'āla yang hakiki. Sebagaimana teori Hasyim Asy'ari



dalam adab seorang pengajar yaitu membagusi niat, meluruskan niat yaitu ikhlas karena Allah Swt (Hasyim Asy'ari, 2017, hlm. 90). Ketika ustadz dan ustadzah telah ikhlas, maka santri juga harus memiliki jiwa keikhlasan. Imam al-Zarnuji menyatakan bahwa salah satu etika belajar yaitu tawakal kepada Allah. Siswa harus berserah diri kepada Allah Swt. Hal ini akan menumbuhkan jiwa keikhlasan sesuai panca jiwa pondok.

d. Menumbuhkan Jiwa Kemandirian

Pimpinan pondok memberikan pembinaan dan pengembangan agar para *ustadz ustadzah* menjadi mandiri dalam segala hal sehingga tidak bergantung kepada siapa pun kecuali Allah SWT. Menurut teori Hasyim Asy'ari, pendidik harus mendukung para santri dari awal hingga akhir. Jika para santri termotivasi untuk belajar, maka akan lebih mudah memenuhi tugas dan amanat *ustadz ustadzah*. Agar santri dapat menyelesaikan semua tugas dengan penuh semangat dan agar ilmu yang didapat mudah diserap. Sebagaimana Imam al-Zarnuji menyampaikan tentang niat ketika belajar. Niatan yang kuat dari diri sendiri akan menjadikan seseorang mandiri dan bertanggung jawab terhadap jalan pendidikan yang dipilihnya. Seberat apapun cobaan di pondok dengan niatan yang kuat dan jiwa kemandirian akan membawa pada kesuksesan.

e. Menumbuhkan Jiwa Kesederhanaan

Kesederhanaan adalah mencerminkan sikap hidup sederhana mulai dari cara berpakaian, konsumsi, hingga dalam penyampaian materi pelajaran yang tidak berlebihan namun penuh makna. Sebagaimana Teori Hasyim Asy'ari menyatakan dalam adab seorang pengajar yaitu harus qanaah (menerima apa adanya). Ketika ustadz dan ustadzah hidup sederhana, maka santri juga harus memiliki jiwa kesederhanaan. Imam al-Zarnuji menyatakan bahwa salah satu etika belajar yaitu tawakal kepada Allah. Siswa harus berserah diri kepada Allah Swt. Hal ini akan menumbuhkan jiwa kesederhanaan sesuai panca jiwa pondok

f. Mempererat *Ukhuwah Diniah*

Manfaat pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia khususnya ustadz dan ustadzah antara lain adalah mempererat ukhuwah diniah, membangun sikap saling menasihati, dan saling mendukung di kala sulit. Menurut Hasyim Asy'ari, pendidik dan santri hendaknya terus menjalin silaturahmi. Imam al-Zarnuji menjelaskan tentang adab mencari ilmu yaitu salah satunya kasih sayang dan nasehat. Sehingga pentingnya ukhuwah Diniah untuk saling menyayangi diawali dengan saling mengenal, saling memahami, saling menolong, saling memberikan rasa aman, dan saling menasehati selama di pondok maupun ketika sudah keluar pondok. Hal inilah yang akan ditiru oleh para santri untuk saling membantu dan mempererat jiwa ukhuwah diniah.

g. Menumbuhkan Jiwa Kebersamaan

Nilai kebersamaan merupakan salah satu aspek utama yang ditanamkan dan dijaga dalam kehidupan santri. Kebersamaan dianggap sebagai pondasi penting dalam membentuk karakter solidaritas, empati, dan semangat gotong royong di antara para santri. Berdasarkan teori Hasyim Asy'ari sebagai seorang pengajar harus selalui kebersamai pelajar dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, menjaga keharmonisan hubungan antara pendidik dengan pelajar, serta bertutur kata dan bersikap terpuji kepada pelajar. Hal tersebut dibenarkan oleh



teori Imam al-Zarnuji etika belajar yaitu kasih sayang dan nasehat serta mampu mengambil faedah pelajaran. Hal ini menumbuhkan jiwa kebersamaan pada ustadz ustadzah serta santri.

Keunikan Pondok Pesantren Darul Ihsan yang menjadi ciri khasnya yaitu manajemen dalam pembentukan karakter santri diawali dengan manajemen pengembangan sumber daya pendidik. Pengembangan karakter santri tidak lepas dari kualitas dan keteladanan para pendidik. Oleh karena itu, manajemen pesantren harus terlebih dahulu memfokuskan diri pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya pendidik, termasuk dalam hal kompetensi pedagogik, kepribadian, dan spiritual (Abuddin Nata, 2010). Karena pendidikan bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan yaitu sumber daya pendidik yang bermutu pula. Sebaik-baik dan sehebat apapun infrastruktur, jika sumber daya pendidiknya tidak berkompeten atau bobrok, maka tidak akan bisa berkompetisi dalam persaingan global. Begitu juga dalam pembentukan karakter, jika ustadz dan ustadzahnya memiliki karakter buruk, maka karakter santri akan lebih buruk. Seperti pepatah “guru kencing berdiri, murid kencing berlari.” Maka pentingnya adab sebelum ilmu, karena pepatah mengatakan “adakah dari telaga yang jernih mengalir air yang keruh” artinya seseorang yang berilmu dan bijak, tak mungkin melakukan sikap tercela.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan memiliki dampak positif bagi ustadz ustadzah serta berpengaruh terhadap karakter santri. Menurut Walgito karakter itu terbagi tiga sebab yaitu pembentukan karakter dengan kondisioning (pembiasaan), pembentukan karakter dengan insight (pengertian), pembentukan karakter dengan model (Aji, 2022). Pengelolaan sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam pembentukan karakter santri, hal inilah yang menjadi ciri khas Pondok Pesantren Darul Ihsan. Sebab, sumber daya manusia yang berkualitas, yang menggeluti dunia pendidikan, adalah sumber pendidikan yang bermutu. Infrastruktur yang sebaik-baiknya pun tidak akan mampu berkompetisi di persaingan global jika sumber daya manusianya tidak kompeten atau dalam kondisi yang buruk. Begitu pula dengan pembinaan karakter santri, jika ustadz dan ustadzahnya memiliki karakter yang buruk maka karakter santri akan lebih buruk. Mirip pepatah “guru kencing berdiri, murid kencing berlari.” Maka pentingnya adab sebelum ilmu, karena pepatah mengatakan “adakah dari telaga yang jernih mengalir air yang keruh” artinya bahwa orang yang berakal dan berilmu tidak akan terjerumus dalam perilaku yang tercela, hal ini menunjukkan bahwa akhlak lebih utama dari pada ilmu.

Jadi pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan memberikan dampak yang signifikan dalam menanamkan nilai panca jiwa pada diri santri. Karena pengembangan dan pembinaan guru dimulai semenjak mereka masih menjadi santri. Penanaman panca jiwa tersebut tidak akan berjalan dengan baik jika guru tidak memperhatikan proses pendidikan atau pembelajaran di Pondok Pesantren Darul Ihsan. Hal ini dikarenakan pendidik tidak memahami peran pendidikan di sana. Untuk mencapai hasil yang maksimal dan agar proses menanamkan nilai panca jiwa dan penerapannya tetap terjaga, maka diperlukan orang-orang yang pernah mengalami atau mengalami hal serupa untuk menanamkan nilai-nilai tersebut kepada santri.

KESIMPULAN

Strategi manajemen pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan, yaitu: (a) Mempersiapkan sumber daya pendidik mulai mereka masuk di pondok pesantren, (b)



pengembangan Skil, komitmen, kompetensi, dedikasi serta loyalitas dibangun semenjak awal masuk menjadi pendidik, melalui pengembangan formal serta pengembangan informal. Strategi manajemen Sumber Daya Manusia ini terintegrasi dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari Malayu Hasibuan yaitu pengembangan informal dan pengembangan formal, (c) pendidik harus memahami kurikulum KMI (*Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyah*) dan nilai panca jiwa, (d) menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif.

Implikasi pengembangan sumber daya manusia dalam menanamkan nilai karakter santri di Pondok Pesantren Darul Ihsan Menganti Gresik berdampak positif di antaranya memotivasi ustadz dan ustadzah menjadi pengajar profesional, meningkatkan mutu pendidikan, menumbuhkan jiwa keikhlasan, menumbuhkan jiwa kemandirian, menumbuhkan jiwa kesederhanaan, mempererat ukhuwah diniah, dan menumbuhkan jiwa kebersamaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief Apriaman. (2024, Juni 29). *Santriwati Pondok Pesantren Al Aziziyah Meninggal, Diduga Korban Perundungan* | *tempo.co*. Tempo. <https://www.tempo.co/arsip/santriwati-pondok-pesantren-al-aziziyah-meninggal-diduga-korban-perundungan--44752>
- Abdullah Hamid. (2017). *Pendidikan Karakter Berbasis Pesantren: Pelajar dan Santri dalam Era IT dan Cyber Culture*. Imtiyaz.
- Abuddin Nata. (2010). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana.
- Agus Ngafif. (2023). *Perencanaan Kurikulum Pendidikan Pondok Pesantren dalam Upaya Pembentukan Karakter Santri*. PT Arr Rad Pratama.
- Aji, R. B. (2022). DEGRADASI MORAL DITINJAU DARI PERSPEKTIF PENDIDIKAN KARAKTER DAN KECERDASAN EMOSIONAL. *Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman UNISA Kuningan*, 3(3), 243–254.
- Baharuddin. (2024). Perubahan sebagai Daya Dorong Kemajuan Lembaga Pendidikan Islam. *Pascasarjana*. <https://pasca.uin-malang.ac.id/perubahan-sebagai-daya-dorong-kemajuan-lembaga-pendidikan-islam/>
- E Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Gary Dessler. (1997). *Human Resource Management*, terj. Benyamin Molan. Prenhallindo.
- Hasyim Asy'ari. (2017). *Pendidikan Karakter Khas Pesantren (Adabul 'Alim wa al-Muta'allim)*. Tira Smart.
- M. Ali Hasan. (2014). *Manajemen Peserta Didik*. Gaung Persada Press.
- M. Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Moekijat. (2015). *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4*. PT Mandar Maju.
- Muhammad Yusuf. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Deepublish.
- Prijono Tjiptoherijanto. (1989). *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.



Ritonga, T. (2022). PENTINGNYA PENDIDIKAN KARAKTER BAGI GENERASI MUDA. *Jurnal ADAM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1–6.

<https://doi.org/10.37081/adam.v1i1.303>

Septia Rynanthie. (2024, September 17). *Diduga Jadi Korban Perundungan Kakak Senior di Pondok Pesantren di Sukoharjo, Santri 13 Tahun Meninggal* | *tempo.co*. Tempo.

<https://www.tempo.co/hukum/diduga-jadi-korban-perundungan-kakak-senior-di-pondok-pesantren-di-sukoharjo-santri-13-tahun-meninggal--8816>

Siti Zulfatunnisa. (2021). *Etika Menuntut Ilmu (Studi Kitab Ta'lim Al-Muta'allim Karya Imam Az-Zarnuji dan Kitab Waşaya Al-Abaa'Lil-Abnaa' Karya Syaikh Muhammad Syakir)*. IAIN Ponorogo.

Soerjono Soekanto. (2006). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Rajawali Pers.

Ustadz Ahmad Zaimin. (2025). *Hasil Wawancara selaku Direktur KMI (Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyyah) Yayasan Pondok Pesantren Darul Ihsan* [Komunikasi pribadi].

Zamakhsyari Dhofier. (2011). *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*. LP3ES.