

## Esensi dan Jenis Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *Studi Kasus Pengadaan, Pembinaan serta Pemberhentian Tenaga Kerja di Ponpes Wildanul Huda Pagaralam Sumatera Selatan*

Faqih Hamzah<sup>\*1</sup>, Mudofir<sup>2</sup>, Muh. Fatahillah Suparman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

faqihhamzahhamzah@gmail.com<sup>1</sup>; mudofir1527@gmail.com<sup>2</sup>; fatah.iismurakarta@gmail.com<sup>3</sup>

\* Correspondent Author

### KATA KUNCI

Tenaga Pendidik dan Kependidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

### KEYWORDS

Islamic Boarding School, Educators and Educational, Education Human Resources Management.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi esensi dan peran tenaga pendidik serta kependidikan di Pondok Pesantren Wildanul Huda, Pagaralam, Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Hasil penelitian ini menggambarkan Pondok Pesantren Wildanul Huda di Pagaralam, Sumatera Selatan. Visi lembaga mencakup tujuan mulia, seperti mencerdaskan anak bangsa dengan akhlak, budi luhur, dan pemahaman agama salafu soleh. Lokasi yang strategis dan jumlah santri yang relatif besar memberikan dampak positif pada pendidikan agama. Struktur organisasi yang melibatkan pemimpin, tim pengajar, dan staf guru membentuk kerangka yang solid. Proses pengadaan tenaga pendidik melibatkan seleksi ketat dan dukungan beasiswa. Tenaga pendidik berasal dari latar belakang yang beragam, menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif. Program pembinaan fokus pada peningkatan kualifikasi dan kinerja. Pemberhentian tenaga kerja dilakukan setelah tiga pelanggaran berturut-turut tanpa perbaikan. Evaluasi kinerja mencakup aspek kepatuhan terhadap ajaran Ahlu Sunnah dan sunnah Rasulullah. Kontribusi positif dari tenaga pendidik menciptakan sinergi yang positif antara visi dan misi lembaga. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, dengan implikasi praktis untuk pengambilan kebijakan yang lebih baik dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan.

***The Essence and Types of Educators and Educational Personnel, A Case Study of Recruitment, Development, and Termination of Employment at Wildanul Huda Islamic Boarding School in Pagaralam, South Sumatra.***

*This research aims to explore the essence and role of educators and educational personnel at Wildanul Huda Islamic Boarding School in Pagaralam, South Sumatra. The research employs a qualitative approach with a case study design. The findings depict the situation at Wildanul Huda Islamic Boarding School in Pagaralam, South Sumatra. The institution's vision encompasses noble objectives, such as educating the nation's children with good morals, noble character, and a profound understanding of Salafu Soleh's teachings. The strategic location and a relatively large number of students have a positive impact on religious education. The organizational structure, involving leaders, teaching teams, and staff, forms a solid framework. The recruitment process for educators includes rigorous selection and scholarship support. Educators come from diverse backgrounds, creating an inclusive educational environment. The training program focuses on improving qualifications and performance. Termination of employment occurs after three consecutive violations without improvement. Performance evaluation includes adherence to the teachings of Ahlu Sunnah and the practices of the Prophet Muhammad. The positive contributions of educators create a positive synergy between the institution's vision and mission. This research contributes to the development of human resources management in Islamic boarding schools, with practical implications for better policymaking in managing educators and educational personnel.*

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



## Pendahuluan

Pendidikan di Indonesia, khususnya melalui pondok pesantren, telah menjadi pilar utama dalam pembentukan karakter dan spiritualitas generasi muda (Siti, 2021). Konteks pendidikan agama di Pondok Pesantren Wildanul Huda di Pagaralam, Sumatera Selatan, menjadi fokus penelitian ini. Sebagai lembaga yang tidak hanya memberikan ilmu pengetahuan, tetapi juga nilai-nilai keagamaan, pondok pesantren memiliki peran strategis dalam membangun fondasi moral dan spiritual (Mita Silfiyasari & Ashif Az Zhafi, 2020).

Pondok Pesantren Wildanul Huda tidak hanya sekadar tempat belajar; ia adalah suatu komunitas yang mewujudkan visi dan misi mulia untuk mencerdaskan anak bangsa secara holistik (Fiqih, 2022). Dalam era modernisasi dan globalisasi, pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan di pondok pesantren menjadi kunci utama untuk menjaga relevansi dan mutu pendidikan yang diberikan (Mukhid, 2023).

Penelitian ini mencoba merinci esensi dan jenis tenaga pendidik serta kependidikan di Pondok Pesantren Wildanul Huda (Gintings & Si, 2010). Proses pengadaan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kerja (Kholish, 2022) menjadi aspek penting dalam memahami dinamika manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren ini (Utomo, 2018). Bagaimana pondok pesantren menjaga kualitas pendidikan melalui seleksi tenaga pendidik dan kependidikan (Hafidz, 2021), serta bagaimana mereka menangani perubahan dalam struktur tenaga kerja, menjadi pertanyaan sentral yang ingin dijawab melalui penelitian ini (Syafii, 2019).

Pondok Pesantren Wildanul Huda bukan sekadar lembaga pendidikan yang berdiri di tengah masyarakat (Mahtida, 2020). Ia adalah cerminan dari upaya keras untuk menjaga dan meneruskan warisan nilai-nilai keagamaan. Sebagai pusat pendidikan agama, pondok pesantren ini harus memastikan bahwa manajemen sumber daya manusianya selaras dengan visi dan misi yang diusung (Royani, 2020). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai dinamika manajemen tenaga kerja di Pondok Pesantren Wildanul Huda.

Pagaralam, Sumatera Selatan, menjadi saksi dari peran sentral Pondok Pesantren Wildanul Huda dalam memberikan kontribusi pada pendidikan agama. Lokasinya yang strategis di tengah masyarakat memberikan dampak signifikan pada karakteristik pendidikan yang diberikan (Ngabdul Shodikin et al., 2023). Pengaruh lingkungan sekitar turut membentuk dinamika keberagaman dan kekhususan pendidikan agama di pondok pesantren ini.

Filosofi pendidikan agama di Pondok Pesantren Wildanul Huda mencerminkan nilai-nilai kearifan lokal dan universal. Visi untuk mencerdaskan anak bangsa dengan memahami agama secara mendalam dan berbudi luhur menjadi pendorong utama dalam setiap kebijakan dan tindakan yang diambil (Triana et al., 2023). Dalam proses pendidikan agama, pondok pesantren menempuh pendekatan holistik yang mencakup aspek keagamaan, moral, dan sosial.

Penelitian ini tidak hanya berfokus pada aspek esensial dan jenis tenaga pendidik serta kependidikan di pondok pesantren (Hafid, 2017). Lebih dari itu, studi kasus mengenai pengadaan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kerja di pondok pesantren menjadi titik sentral untuk memahami dinamika kebijakan yang diterapkan (Romli, 2021). Bagaimana proses ini dijalankan dalam konteks pendidikan agama di pondok pesantren, menjadi pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini.

Pondok Pesantren Wildanul Huda bukan hanya berperan sebagai tempat belajar. Dengan jumlah santri mencapai 120, pondok pesantren ini menjadi lingkungan yang memfasilitasi pembentukan karakter dan integritas spiritual. Pemimpin Pondok Pesantren, Faqih Hamzah, dan Ibnu Hajar, turut memainkan peran penting dalam mengarahkan visi dan misi pondok pesantren ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata terhadap pemahaman manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren, khususnya Pondok Pesantren Wildanul Huda (Ramadhan, 2023). Implikasi praktis dari temuan penelitian dapat menjadi landasan bagi pengambilan kebijakan yang lebih efektif dan efisien dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan (Riyadi et al., 2023). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat

membuka pintu bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan agama di Indonesia (Manurung et al., 2023).

Dengan mengurai esensi dan jenis tenaga pendidik serta kependidikan, sekaligus menelusuri pengadaan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kerja di Pondok Pesantren Wildanul Huda, penelitian ini berupaya memberikan gambaran holistik (Julkifli, 2022) yang tidak hanya menguntungkan lembaga pendidikan tersebut tetapi juga dapat dijadikan referensi untuk lembaga serupa di berbagai wilayah (Hidayat, n.d.), (Danumiharja, 2014).

Dari latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul: "*Esensi Dan Jenis Tenaga Pendidik Dan Kependidikan, Studi Kasus Pengadaan, Pembinaan Serta Pemberhentian tenaga kerja di Ponpes Wildanul Huda Pagaralam Sumatera Selatan*"

## Metode penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mendalami konteks dan dinamika pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wildanul Huda di Pagaralam, Sumatera Selatan (Veronika et al., 2023). Pendekatan kualitatif (Syaiful Anam, 2023) dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai esensi dan jenis tenaga pendidik serta kependidikan, termasuk pengadaan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kerja (Handayani, 2017).

Desain penelitian ini berfokus pada studi kasus guna memberikan pemahaman rinci tentang manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren tersebut (Putri et al., 2022). Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menganalisis konteks, proses, dan dampak dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Pondok Pesantren Wildanul Huda (Raden Roro Lia Chairina, 2019). Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, termasuk wawancara mendalam dengan pimpinan pondok pesantren, tenaga pendidik, dan kependidikan (Wijaya, 2018). Observasi langsung di lingkungan pondok pesantren juga dilakukan untuk mendapatkan gambaran lebih jelas tentang dinamika sehari-hari dalam manajemen sumber daya manusia (Suprihanto & Putri, 2021). Analisis dokumen seperti kebijakan internal, prosedur rekrutmen, dan catatan kinerja juga akan menjadi sumber data penting (Diniarsa & Batu, 2023). Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan (Yuliani, 2018).

Penelitian ini akan mematuhi prinsip etika penelitian, termasuk mendapatkan izin dari pihak pondok pesantren dan memastikan *informed consent* dari semua partisipan yang terlibat (Rita, 2022). Keseluruhan metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wildanul Huda (Harnanik, 2011).

## Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami esensi dan jenis tenaga pendidik serta kependidikan di Pondok Pesantren Wildanul Huda, Pagaralam, Sumatera Selatan. Berikut adalah gambaran temuan utama berdasarkan aitem data penelitian:

1. **Visi, Misi, Cita-Cita, dan Tujuan Lembaga** Pondok Pesantren Wildanul Huda memiliki visi mencerdaskan anak bangsa dengan berahlak mulia, berbudi luhur, dan memahami agama sesuai pemahaman salafu soleh. Misi lembaga menekankan implementasi tujuan pendidikan yang menjadikan individu robbani dan solih. Cita-cita lembaga adalah mencetak pejuang dakwah yang menuntaskan peribadatan hanya kepada Allah. Tujuan didirikannya lembaga ini adalah memberikan sarana pembelajaran agama Islam terpadu dengan sister boarding school, menjadikan santri memiliki kemandirian, mental yang kuat, dan pengetahuan agama yang mumpuni.
2. **Identitas Pondok Pesantren** Lokasi pondok pesantren terletak di Jl. Curup Jare, Desa Pematang Bango, Kec. Dempo Utara, Kota Pagalar Alam, Sumatera Selatan. Jumlah santri mencapai 120 orang, dan dipimpin oleh Pemimpin Pondok Pesantren Faqih Hamzah, Ibnu Hajar, dan Kombes Hendra Gunawan.

3. **Struktur Organisasi** Struktur organisasi mencakup pembina dan pengasuh pesantren, seperti Ustad Faqih Hamzah M.Pd dan Ustadz Ibnu Hajar Lc. Kepala Pondok dijabat oleh Ustadz Ari Firdaur S.Pd.i, dengan tim pengajar lainnya seperti Musyrif, Ustadz Jonatan, Ustadz Dorizki, dan staf guru lainnya.
4. **Kebutuhan dan Proses Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan** Pondok pesantren memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dari alumni ponpes di Sumatera Selatan, Jawa, dan alumni perguruan tinggi Islam di dalam dan luar negeri. Proses pengadaan melibatkan seleksi ketat dari civitas pendidik dan calon pendidik dengan penyelenggaraan beasiswa ke pesantren serta sekolah tinggi agama di dalam dan luar negeri.
5. **Tenaga Pendidik dan Kependidikan** Para tenaga pendidik berasal dari berbagai latar belakang, termasuk alumni pesantren ternama di Jawa Tengah, alumni Timur Tengah, dan beberapa dari sekolah pendidikan terbiayahi di Jawa Tengah. Tenaga kependidikan terdiri dari Faqih Hamzah M.Pd, Ari Firdaus S.Pd.i, Darles Kurniawan S.Pd, Megi Aris S.Pd, Jonatan Al Hafidz, Aris S.Pd, dan Ibnu Hajar Lc.
6. **Pembinaan Ketenagaan** Program dan kegiatan pembinaan menekankan peningkatan kualifikasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Penekanan diberikan pada seleksi kemampuan dan keahlian guru agama yang mengajar mata pelajaran sesuai bidang masing-masing.
7. **Pemberhentian Ketenagaan** Pondok Pesantren Wildanul Huda memiliki kriteria dan prosedur pemberhentian bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Pemberhentian dilakukan setelah tiga kali melakukan pelanggaran beruntun dan tanpa adanya perbaikan dari yang bersangkutan.
8. **Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan** Evaluasi kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan kepatuhan terhadap ajaran Ahlu Sunnah dan pelaksanaan sunnah Rasulullah secara lahir dan batin.
9. **Kontribusi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Terhadap Visi Misi** Kontribusi yang baik dan solid dari tenaga pendidik menunjukkan sinergi yang positif antara visi dan misi lembaga dengan pelaksanaan di lapangan. Pembinaan dan pengawasan yang intens membantu memastikan bahwa esensi tenaga pendidik selaras dengan tujuan lembaga.

Temuan menunjukkan bahwa visi, misi, cita-cita, dan tujuan Pondok Pesantren Wildanul Huda terintegrasi dengan baik dalam seluruh kebijakan dan tindakan yang diambil. Hal ini mencerminkan kesungguhan lembaga dalam mencerdaskan dan membentuk karakter santri. Lokasi pondok pesantren yang strategis di Pagar Alam memberikan dampak signifikan pada karakteristik pendidikan agama yang diberikan. Jumlah santri yang relatif besar menunjukkan peran sentral pondok pesantren dalam memfasilitasi pembentukan karakter dan integritas spiritual.

Struktur organisasi yang terdiri dari pembina, pengasuh, dan tim pengajar memberikan kerangka yang solid untuk menjalankan program pendidikan dan pembinaan. Peran pemimpin pondok pesantren sangat signifikan dalam mengarahkan visi dan misi lembaga. Proses pengadaan tenaga pendidik melalui seleksi ketat dari berbagai daerah dan latar belakang pendidikan menunjukkan upaya lembaga untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas. Dukungan beasiswa untuk bergabung dengan pesantren juga mencerminkan komitmen lembaga dalam memastikan keberagaman dan kualitas tenaga pengajar.

Keanekaragaman latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan memberikan warna yang kaya dalam lingkungan pendidikan Pondok Pesantren Wildanul Huda. Keberagaman ini diharapkan dapat memperkaya pengalaman dan pemahaman santri terhadap nilai-nilai agama dan kehidupan. Program dan kegiatan pembinaan menekankan peningkatan kualifikasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Fokus pada seleksi kemampuan dan keahlian guru agama sesuai bidang masing-masing memberikan jaminan akan kualitas pendidikan yang diberikan.

Adanya kriteria dan prosedur pemberhentian menunjukkan kejelasan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Langkah pemberhentian setelah tiga pelanggaran berturut-turut menunjukkan komitmen lembaga terhadap kedisiplinan dan kualitas. Evaluasi kinerja yang mencakup aspek kepatuhan terhadap ajaran Ahlu Sunnah dan

praktik sunnah Rasulullah menunjukkan bahwa lembaga tidak hanya fokus pada aspek akademik tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas.

Kontribusi yang baik dan solid dari tenaga pendidik menunjukkan sinergi yang positif antara visi dan misi lembaga dengan pelaksanaan di lapangan. Pembinaan dan pengawasan yang intens membantu memastikan bahwa esensi tenaga pendidik selaras dengan tujuan lembaga. Penelitian ini menggambarkan bahwa Pondok Pesantren Wildanul Huda di Pagaralam, Sumatera Selatan, memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik. Dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, pondok pesantren menempatkan visi, misi, dan nilai-nilai keagamaan sebagai landasan utama. Proses pengadaan, pembinaan, dan pemberhentian tenaga kerja diatur dengan jelas untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Dengan keberagaman latar belakang tenaga pendidik, pondok pesantren mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang inklusif dan holistik. Program pembinaan yang berfokus pada peningkatan kualifikasi dan kinerja memberikan jaminan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Pemberhentian tenaga kerja yang dilakukan sesuai dengan standar kinerja dan evaluasi kinerja yang mencakup aspek kepatuhan agama menunjukkan komitmen pondok pesantren terhadap kualitas pendidikan dan pembinaan karakter. Kontribusi positif dari tenaga pendidik dalam mencapai visi dan misi lembaga menjadi hasil yang menggembirakan dan menunjukkan bahwa implementasi program dan kebijakan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wildanul Huda telah berhasil.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan agama di Indonesia, khususnya pondok pesantren. Implikasi praktis dari temuan penelitian dapat menjadi pedoman bagi pengambilan kebijakan yang lebih baik dan efektif dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan di bidang manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan agama di Indonesia.

Dalam bentuk tabel, dapat ditampilkan sebagai berikut:

No.	Aitem Data	Contoh
1	Visi Lembaga	Visi mencerdaskan anak bangsa serta berakhlakul karimah dan berbudi kerti luhur serta memahami agama dengan baik sesuai dengna pemahaman salafu soleh.
2	Misi Lembaga	Menselaraskan dan mengimplementasikan tujuan pendidikan yang menjadikan insan robbani dan solih.
3	Cita-Cita	Mencetak para pejuang dakwah keseluruh pelosok negri untuk menuntaskan peribadatan dari kepada sesame menuju beribadatan hanya kepada Allah yang maha esa.
4	Tujuan Didirikan Lembaga	Memberikan sarana pemebelajaran agama islam yang terpadu dengna sister boarding school dan juaga penerapan dalam kehiduapan sehari-hari para peserta didik yaitu santri-santri agar memiliki kemandirian dan mental yang kuat serta pngaetahuan agama yang mumpuni.
5	Identitas Pondok Pesantren	Jl. Curup Jare, Desa Pematang bango, Kec. Dempo utara, Kota Pagar Alam, jumlah santi 120, Pemdiri Faqih Hamzah, Ibnu hajar, kombes, Hendra Gunawan
6	Struktur Organisasi	Pembina dan pengasuh pesantren : ustad Faqih Hmazah M.pd dan ustadz Ibnu hajar Lc. Kepala Podok, Ustadz Ari Firdaur S.Pd.i, Tim pengajar Ponpes Wildanul Huda ; Musyrif, ustadz Jonatan dan ustadz Dorizki, dan staf guru yang lain.
7	Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Kebutuhannya dari Alumni ponpes di daerah Sumatera selatan dan juga Jawa, serta alumni-alumni perguruan tinggi islam di dalam dan luar negeri

8	Proses Pengadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Pengaderisasi baik dari civitas pendidik dan calon pendiik yang ingin bergabung dengan mengadakan beasiswa ke pesantren dan sekolah-sekolah tinggi agama diluar maupun Didalam negri
9	Tenaga Pendidik	Dari pengasuh pesntren merupakan alumni pesantren ternama dijawa tengah dan juga akumni dari timur tengah, dan sebagian dari sekolah pendidikan terbiayah di Jawa Tengan Imama syafi'I Cilacap, dan sebagian dari daerah.
10	Tenaga Kependidikan	Faqih hamzah M.Pd, Ari Firdaus S.Pd.I, Darles Kurniawan S.Pd, Megi Aris S.Pd, Jonatan Al hafidz, Aris S.Pd, Ibnu hajar Lc.
11	Pembinaan Ketenagaan	Program dan kegiatan pembinaan yang dilakukan untuk meningkatkan kualifikasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan menyeleksi kemampauhn dan keahlian dibidang masing guru agama mengajar mata pelajaran sesuai dengna keahliannya masing-masing
12	Pemberhentian Ketenagaan	Kriteria dan prosedur pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan jika sadah dilakukan Sp tiga kali berturut-turut dan yang bersangkutan tidak mengindahkannya maka akan diberlakukan pemberhentian
13	Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan	Yang bermanhaj ahlu sunnah dan mau menjalankan sunnah rosulullah secara lahir dan secara batin
14	Kontribusi Tenaga Pendidik dan Kependidikan Terhadap Visi Misi	Kontribusi tenagha pendidik dalam mencapai visi dan misi Pondok Pesantren Wildanul Huda selama ini masih sangat baik dan cukup solid karena pemb ina dan pengawas sangat intens memberikan masukan dan pembinaan serta mementingkan sesensi tenaga pendidik dengan baik

## Pembahasan

Penelitian ini membawa kita untuk menjelajahi lebih dalam tentang Pondok Pesantren Wildanul Huda di Pagaralam, Sumatera Selatan, dan menyelami esensi serta peran yang dimainkan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga tersebut.

Visi Pondok Pesantren Wildanul Huda mencerminkan tekad untuk mencerdaskan anak bangsa dengan menjunjung tinggi akhlak mulia, budi luhur, dan pemahaman agama sesuai salafu soleh. Misi lembaga menekankan implementasi tujuan pendidikan yang tidak hanya menciptakan individu yang robbani dan solih, tetapi juga mencetak pejuang dakwah yang meneguhkan ibadah hanya kepada Allah. Cita-cita lembaga ini sangat tinggi, yaitu mencetak generasi pejuang dakwah yang memiliki pengetahuan agama yang mendalam.

Lokasi pondok pesantren yang terletak di Jl. Curup Jare, Desa Pematang Bango, Kec. Dempo Utara, Kota Pagar Alam, Sumatera Selatan, memberikan dampak signifikan pada pendidikan agama yang diberikan. Dengan jumlah santri mencapai 120 orang, pondok pesantren ini dipimpin oleh tokoh-tokoh seperti Pemimpin Pondok Pesantren Faqih Hamzah, Ibnu Hajar, dan Kombes Hendra Gunawan.

Struktur organisasi pondok pesantren mencakup berbagai peran, dari pembina dan pengasuh hingga kepala pondok dan tim pengajar. Pemimpin pondok pesantren, dalam hal ini Ustadz Ari Firdaur S.Pd.i, memainkan peran penting dalam mengarahkan dan melaksanakan visi serta misi lembaga.

Proses pengadaan tenaga pendidik di pondok pesantren ini melibatkan seleksi ketat dari berbagai daerah dan latar belakang pendidikan. Dukungan beasiswa untuk bergabung dengan pesantren mencerminkan komitmen lembaga dalam memastikan keberagaman dan kualitas tenaga pengajar.

Para tenaga pendidik dan kependidikan berasal dari beragam latar belakang, termasuk alumni pesantren ternama di Jawa Tengah, Timur Tengah, dan beberapa dari sekolah

pendidikan terbiayahi di Jawa Tengah. Keberagaman ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pemahaman yang kaya terhadap nilai-nilai agama dan kehidupan.

Program dan kegiatan pembinaan di pondok pesantren bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Pemberhentian tenaga kerja dilakukan setelah tiga pelanggaran berturut-turut tanpa perbaikan dari yang bersangkutan, menunjukkan komitmen lembaga terhadap kedisiplinan dan kualitas.

Evaluasi kinerja tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga melibatkan pertimbangan terhadap kepatuhan terhadap ajaran Ahlu Sunnah dan pelaksanaan sunnah Rasulullah secara lahir dan batin. Hal ini mencerminkan fokus lembaga tidak hanya pada pengembangan akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter dan spiritualitas.

Kontribusi positif dari tenaga pendidik dan kependidikan menciptakan sinergi yang positif antara visi dan misi lembaga dengan pelaksanaan di lapangan. Pembinaan dan pengawasan yang intens membantu memastikan bahwa esensi tenaga pendidik selaras dengan tujuan lembaga.

Penelitian ini membuka jendela pada sistem pengelolaan sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik di Pondok Pesantren Wildanul Huda. Keberagaman latar belakang tenaga pendidik menciptakan lingkungan inklusif dan holistik, sementara program pembinaan menjamin bahwa mereka senantiasa berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.

Pemberhentian tenaga kerja yang sesuai dengan standar kinerja dan evaluasi menyeluruh menunjukkan komitmen pondok pesantren terhadap kualitas pendidikan dan pembinaan karakter. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan agama di Indonesia, khususnya di pondok pesantren. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dapat menjadi pedoman untuk pengambilan kebijakan yang lebih baik dan efektif dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga sejenis. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan agama di Indonesia.

Keterbatasan penelitian ini mencakup beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil. Pertama, penggunaan pendekatan kualitatif dan desain studi kasus mungkin menghasilkan generalisasi terbatas, karena fokusnya pada konteks spesifik Pondok Pesantren Wildanul Huda. Keterbatasan ini mengisyaratkan bahwa temuan penelitian tidak dapat secara langsung diterapkan pada konteks pesantren lain atau lembaga pendidikan agama yang berbeda. Selanjutnya, keterlibatan subjektivitas peneliti dalam pengumpulan dan analisis data juga dapat memengaruhi interpretasi temuan. Meskipun upaya telah dilakukan untuk meminimalkan bias, penelitian ini tetap terkait dengan interpretasi peneliti terhadap informasi yang diperoleh. Terakhir, keterbatasan waktu dan sumber daya mungkin membatasi kedalaman analisis atau kelengkapan pemahaman terhadap semua aspek manajemen sumber daya manusia di pesantren tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dipahami dalam kerangka keterbatasan-keterbatasan tersebut untuk mengoptimalkan interpretasi hasil dan aplikabilitas temuan.

## **Simpulan**

Penelitian ini memberikan gambaran yang mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Wildanul Huda, Pagaram, Sumatera Selatan. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa pondok pesantren ini memiliki visi, misi, dan cita-cita yang terintegrasi dengan baik dalam kebijakan dan tindakan sehari-hari. Fokus lembaga pada pencerdasan anak bangsa dengan menjunjung tinggi akhlak mulia dan pemahaman agama sesuai salafu soleh tercermin dalam setiap aspek kehidupan di pesantren.

Lokasi strategis pondok pesantren di Pagar Alam dengan jumlah santri yang relatif besar memberikan dampak signifikan terhadap karakteristik pendidikan agama yang diberikan. Pimpinan pondok pesantren, terutama Pemimpin Pondok Pesantren Faqih Hamzah, Ibnu Hajar, dan Kombes Hendra Gunawan, memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan melaksanakan visi serta misi lembaga.

Proses pengadaan tenaga pendidik yang melibatkan seleksi ketat dari berbagai daerah dan latar belakang pendidikan, termasuk dukungan beasiswa, mencerminkan komitmen pondok pesantren terhadap keberagaman dan kualitas tenaga pengajar. Keberagaman latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan, baik dari alumni pesantren maupun perguruan tinggi Islam, memberikan warna yang kaya dalam lingkungan pendidikan.

Program dan kegiatan pembinaan yang dititikberatkan pada peningkatan kualifikasi dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menunjukkan upaya serius lembaga untuk meningkatkan mutu pendidikan. Pemberhentian tenaga kerja setelah tiga pelanggaran berturut-turut tanpa perbaikan mencerminkan komitmen lembaga terhadap kedisiplinan dan kualitas. Evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak hanya menekankan aspek akademik, melainkan juga kepatuhan terhadap ajaran Ahlu Sunnah dan praktik sunnah Rasulullah secara lahir dan batin. Kontribusi positif dari tenaga pendidik dan kependidikan menciptakan sinergi yang positif antara visi dan misi lembaga dengan pelaksanaan di lapangan.

Dalam konteks ini, Pondok Pesantren Wildanul Huda telah berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan baik, menciptakan lingkungan pendidikan inklusif, dan menjaga kualitas pendidikan agama. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti generalisasi terbatas akibat pendekatan kualitatif dan desain studi kasus. Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas cakupan konteks atau melibatkan lebih banyak pesantren untuk mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan agama di Indonesia.

### Daftar Pustaka

- Danumiharja, M. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Deepublish.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456.
- Fiqih, M. A. (2022). Peran Pesantren Dalam Menjaga Tradisi-Budaya Dan Moral Bangsa. *PANDAWA*, 4(1), 42–65.
- Gintings, A., & Si, M. (2010). *Esensi Praktis Belajar & Pembelajaran: Disiapkan untuk Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Guru-Dosen*. Humaniora Utama Press.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293–314.
- Hafidz, H. N. (2021). IMPLEMENTASI TOTALQUALITY MANAGEMENT (TQM) DI MADRASAH IBTIDAIYAH DARUL HUDA YOGYAKARTA. *As-Sibyan*, 3(2), 37–50. [https://doi.org/10.52484/as\\_sibyan.v3i2.189](https://doi.org/10.52484/as_sibyan.v3i2.189)
- Handayani, T. S. (2017). *Konsep dan teknik penelitian gender*. UMMPress.
- Harnanik, H. (2011). Penerapan Metode Survey, Question, Read, Recite, Review (Sq3r) Untuk Meningkatkan Pemahaman Mahasiswa Pada Konsep Manajemen Sumberdaya Manusia. *Dinamika Pendidikan*, 6(2), 188–210.
- Hidayat, A. (n.d.). C. Prinsip-Prinsip Organisasi Lembaga Pendidikan. *PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*, 66.
- Julkifli. (2022). Kedudukan dan Tugas Manusia dalam Perspektif Tafsir al-Qur'an Zubdatu At-Tafsir Karya Muhammad Sulaiman Abdullah Al Asyqar. *AMORTI: Jurnal Studi Islam Interdisipliner*, 1(2), 103–110.
- Kholish, A. (2022). Pendidikan Multikultural di Pondok Pesantren Tradisional dan Modern sebagai Upaya Menjaga Negara Kesatuan Republik Indonesia (Studi di Pondok Pesantren Asy Syamsuriyah Brebes). *JIPSI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sains Islam Interdisipliner*, 1(1), 1–12.
- Mahtida, K. (2020). *Internalisasi QS. al-Baqarah Ayat 121 dalam Kehidupan Santri di Pondok Tahfidz Yanbuul Qur'an Remaja Kudus*. IAIN KUDUS.
- Manurung, S. R. R. W., Siahaan, A., Syukri, M., & Keling, M. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik di Man Asahan. *Research and Development Journal of Education*, 9(2), 999–1015.

- Mita Silfiasari, & Ashif Az Zhafi. (2020). Peran Pesantren dalam Pendidikan Karakter di Era Globalisasi. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 5(1), 127–135. <https://doi.org/10.35316/jpii.v5i1.218>
- Mukhid, M. P. (2023). *PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN DENGAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN*. Pustaka Egaliter.
- Ngabdul Shodikin, E., Sucipto, E., Wasith Achadi, M., Muzaky, F., Wahyu Laras Pertiwi, R., & Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta, S. (2023). *Implementation of the Sabaq, Sabqi, Manzil Methods in Improving the Quality of Memorizing Qur'an Learning in Class V Salafiyah Ula Islamic Center Bin Baz Bantul*. 1(1), 34–44. <https://journal.amorfati.id/index.php/postaxial>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Raden Roro Lia Chairina, M. M. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Zifatama Jawaara.
- Ramadhan, G. G. (2023). *Optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas santri*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Rita, S. H. (2022). *PENERAPAN EDUKASI PENDIDIKAN SEKSUAL PADA ANAK USIA SEKOLAH (7-12) PADA SAAT BENCANA GEMPA BUMI DI RW. 09 KELURAHAN PASIE NAN TIGO. TAHUN 2022*. Universitas Andalas.
- Riyadi, S., Nuswantoro, P., Merakati, I., Sihombing, I., Isma, A., & Abidin, D. (2023). Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pendidikan Inklusif Di Sekolah. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (Jrpp)*, 6(3), 130–137.
- ROMLI, M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus Di Institut Agama Islam Al Falah Assunniah (INAFAS) Kencong Jember)*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Shiddiq Jember.
- Royani, A. (2020). *Internalisasi Budaya Pesantren di Perguruan Tinggi Islam dalam Melahirkan Akademisi Religius Moderat (Studi Mutisitus Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo dan Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang)*. Institut Agama Islam Negeri Jember.
- SITI, U. (2021). *KONTRIBUSI PONDOK PESANTREN DALAM MEMBENTUK KARAKTER SANTRI DI PONDOK PESANTREN DARUL MUQOMAH SUMEDANG SARI OKU TIMUR*. UIN Raden Intan Lampung.
- Suprihanto, J., & Putri, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UGM PRESS.
- Syafii, A. M. (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Modern Nurul Iman Parung Bogor*. Institut PTIQ Jakarta.
- Syaiful Anam, H. N. (2023). *Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, Eksperimen, dan R&D)*. PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI. [https://www.google.co.id/books/edition/Metode\\_Penelitian\\_Kualitatif\\_Kuantitatif/w-bFEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/w-bFEAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Triana, N., Yahya, M. D., Nashihin, H., Sugito, S., & Musthan, Z. (2023). Integrasi Tasawuf Dalam Pendidikan Islam dii Pondok Pesantren. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(01), 299–314. <https://doi.org/10.30868/ei.v12i01.2917>
- Utomo, F. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN FUTUHIYYAH 1 MELUNGUN DALAM BUKIT KEMUNING LAMPUNG UTARA*. UIN Raden Intan Lampung.
- Veronika, D., Achmar, Z., Salahuddin, F., & Citta, A. B. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi Berbasis Total Quality Management Pada Politeknik Maritim AMI Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 6331–6342.
- Wijaya, H. (2018). *Analisi Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Yuliani, W. (2018). Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam perspektif bimbingan dan konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91.