

Transformasi Manajemen SDM di Pondok Pesantren: Antara Tradisi dan Inovasi

Asep Amaludin

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

(Email: asep@uinsaizu.ac.id)

Sofianatul Adaniyah

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

(Email: sofiabeli@gmail.com)

Abstract

This study aims to analyze the transformation of human resource management (HRM) at Pondok Pesantren Alhikmah Mereng, Warungpring District, by examining the dynamics between tradition and innovation. The research is motivated by the reality that pesantren, as Islamic educational institutions, are strongly rooted in traditional management systems yet are increasingly required to adapt to contemporary challenges. This study employed a qualitative descriptive approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation analysis, then analyzed using Miles, Huberman, and Saldana's interactive model. The findings reveal that HRM practices in the pesantren remain deeply embedded in tradition, particularly in recruitment, student supervision, and leadership patterns. Nevertheless, integration efforts have emerged, including the use of basic administrative systems, teacher training programs, and incentives for educators. The direction of innovation is evident in the gradual adoption of technology, improvement of teacher welfare, and collaboration with external institutions. The transformation process is incremental and shaped by organizational culture, the role of the kiai, and the contribution of senior students. This study concludes that HRM transformation in pesantren is an evolutionary process that balances tradition with innovation, thereby enhancing educational quality while preserving the pesantren's identity.

Keywords: : Human Resource Management, Transformation, Tradition, Innovation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng, Kecamatan Warungpring, dengan menyoroti dinamika antara tradisi dan inovasi. Penelitian berangkat dari realitas bahwa pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang memiliki sistem manajemen berbasis tradisi, namun dituntut untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam,

observasi partisipatif, dan analisis dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di pesantren masih berakar kuat pada tradisi, terutama dalam rekrutmen, pembinaan santri, dan sistem kepemimpinan. Namun, telah terjadi upaya integrasi melalui penggunaan sistem administrasi sederhana, pelatihan pedagogi, dan pemberian insentif bagi tenaga pendidik. Arah inovasi terlihat dari keterlibatan teknologi, peningkatan kesejahteraan pendidik, serta kolaborasi dengan lembaga eksternal. Transformasi berlangsung secara bertahap dan dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, peran kiai, serta dukungan santri senior. Penelitian ini menyimpulkan bahwa transformasi manajemen SDM di pesantren merupakan proses evolutif yang menjaga keseimbangan antara tradisi dan inovasi, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus mempertahankan identitas pesantren.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Transformasi, Tradisi, Inovasi

A. PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang telah berakar kuat dalam sejarah bangsa Indonesia. Keberadaannya tidak hanya sebagai pusat transmisi ilmu-ilmu agama, tetapi juga sebagai wahana pembentukan akhlak, kemandirian, dan pengabdian sosial. Dalam perjalanannya, pesantren dikenal dengan sistem tradisional yang menekankan pada penguasaan kitab kuning, kedekatan antara kiai dengan santri, serta pembiasaan hidup sederhana dan berdisiplin. Nilai-nilai tersebut menjadi karakteristik utama yang membedakan pesantren dari lembaga pendidikan lainnya. Akan tetapi, dinamika global saat ini menuntut pesantren untuk melakukan pembaruan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.¹

Manajemen SDM di pesantren memiliki nuansa khas yang tidak bisa dilepaskan dari nilai religius dan tradisi keikhlasan. Pengelolaan tenaga pendidik, Ustadz, maupun santri seringkali dilakukan berdasarkan kedekatan personal dan loyalitas terhadap kiai. Sistem ini terbukti efektif dalam menjaga keberlangsungan pesantren secara turun-temurun. Namun, semakin kompleksnya kebutuhan masyarakat, meningkatnya jumlah santri, serta tuntutan kualitas pendidikan yang

¹ Maulidin et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Bandar Lampung."

lebih baik membuat pola manajemen tradisional menghadapi keterbatasan. Pesantren membutuhkan pendekatan baru yang lebih sistematis, terukur, dan profesional.²

Transformasi manajemen SDM di lingkungan pesantren bukan berarti meninggalkan tradisi yang telah mengakar, melainkan melakukan integrasi antara nilai-nilai klasik dengan inovasi modern.³ Inovasi tersebut dapat meliputi pola rekrutmen yang lebih selektif, pelatihan berbasis kompetensi, evaluasi kinerja tenaga pendidik, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan administrasi. Dengan demikian, pesantren dapat menjaga jati dirinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang berakar pada nilai-nilai spiritual, namun tetap mampu beradaptasi dengan tuntutan era digital.

Perubahan ini pada dasarnya juga berkaitan dengan misi pesantren dalam mencetak generasi yang tidak hanya unggul dalam aspek religius, tetapi juga mampu bersaing di dunia kerja dan masyarakat global. Santri dituntut untuk memiliki keterampilan hidup, kecakapan sosial, serta wawasan kebangsaan yang luas. Semua itu tidak terlepas dari bagaimana pesantren mengelola SDM-nya, baik di level guru, pengelola, maupun santri senior yang berperan sebagai pembimbing. Oleh karena itu, transformasi manajemen SDM menjadi kebutuhan mendesak agar pesantren mampu menyiapkan lulusan yang relevan dengan tantangan kontemporer.⁴

Pondok Pesantren Alhikmah Mereng, Kecamatan Warungpring, merupakan salah satu contoh pesantren yang sedang berproses dalam transformasi ini. Dengan jumlah santri yang cukup banyak serta ragam kegiatan pendidikan yang luas, Alhikmah Mereng menghadapi tantangan untuk melakukan pengelolaan SDM secara lebih efektif. Pesantren ini berupaya mengkombinasikan metode tradisional berbasis kitab kuning dengan pendekatan manajemen yang lebih profesional. Misalnya, melalui pembagian tugas yang lebih terstruktur, pembinaan berjenjang

² Abdullah, "Tantangan Pembangunan Ekonomi Dan Transformasi Sosial: Suatu Pendekatan Budaya."

³ Ridwan Maulana, Rijaal Mahmuudy, and Andhita Risko Faristiana, "Transformasi Pesantren Menghadapi Era Revolusi Digital 4.0."

⁴ Collins et al., *Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital*.

bagi Ustadz maupun santri senior, serta pemanfaatan media digital untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar.

Upaya transformasi tersebut mencerminkan bahwa pesantren tidak bisa lagi mengandalkan sistem manajemen berbasis tradisi semata. Diperlukan pola pikir baru yang menempatkan pengelolaan SDM sebagai faktor kunci keberhasilan pesantren dalam jangka panjang.⁵ Dengan adanya manajemen yang baik, diharapkan SDM pesantren mampu berkontribusi secara optimal dalam pengembangan kurikulum, pemberdayaan santri, serta keterlibatan dalam pembangunan masyarakat sekitar. Hal ini sejalan dengan visi pesantren sebagai lembaga pendidikan yang tidak hanya mendidik secara internal, tetapi juga memberi dampak sosial yang luas.

Studi mengenai transformasi manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran nyata tentang bagaimana pesantren merespons tantangan era modern. Kajian ini tidak hanya relevan untuk memperkaya khazanah akademik di bidang manajemen pendidikan Islam, tetapi juga dapat menjadi referensi praktis bagi pengelola pesantren lain di Indonesia. Dengan demikian, pesantren diharapkan mampu menjaga warisan tradisinya sekaligus tampil sebagai lembaga pendidikan Islam yang adaptif, berdaya saing, dan berkontribusi terhadap pembangunan bangsa di era globalisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk transformasi manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng, Kecamatan Warungpring, dengan menekankan pada integrasi antara tradisi pesantren dan inovasi manajemen modern. Secara khusus, penelitian ini ingin mengidentifikasi strategi yang diterapkan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan santri, mengevaluasi efektivitas praktik manajemen yang dijalankan, serta merumuskan rekomendasi pengembangan SDM pesantren agar lebih adaptif terhadap kebutuhan pendidikan Islam kontemporer.

⁵ Rahma, "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al-Makmur Tungkar Di Era Globalisasi."

Sejumlah penelitian terdahulu tentang manajemen SDM di pondok pesantren lebih banyak menyoroti pola tradisional yang sudah mengakar, seperti kepemimpinan karismatik kiai, sistem pembelajaran klasik sorogan dan bandongan, serta pola pengasuhan berbasis keikhlasan. Fokus utama kajian-kajian tersebut adalah bagaimana tradisi mampu menjaga eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang unik. Penelitian Mahrisa et al (2020)⁶ dan Suparta et al (2020)⁷ menunjukkan bahwa kekuatan utama pesantren terletak pada keberlanjutan tradisi tersebut dalam membentuk karakter santri, meskipun belum banyak membahas aspek inovasi dalam manajemen SDM.

Di sisi lain, ada pula penelitian yang menekankan perlunya modernisasi manajemen pesantren dengan mengadopsi sistem administrasi formal, penggunaan teknologi, dan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian Huda (2023)⁸, menekankan pentingnya inovasi dalam tata kelola SDM pesantren agar mampu menjawab tantangan globalisasi. Namun, penelitian tersebut cenderung menempatkan modernisasi sebagai antitesis tradisi, sehingga seolah-olah keduanya tidak dapat berjalan berdampingan. Hal ini meninggalkan celah akademik mengenai kemungkinan adanya proses integrasi yang harmonis antara nilai tradisional pesantren dan praktik manajemen kontemporer.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menekankan distingsi pada tiga tahapan transformasi: tradisi, integrasi, dan inovasi. Model ini memperlihatkan bahwa perubahan di pesantren berlangsung secara evolutif, bukan revolutif, sebagaimana belum dijelaskan secara rinci pada penelitian sebelumnya (Mastuhu, 2019; Muhaimin, 2020). Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melanjutkan kajian terdahulu, tetapi juga memberikan perspektif baru mengenai bagaimana pesantren dapat mengelola SDM secara efektif tanpa kehilangan identitasnya.

⁶ Mahrisa et al., "Pesantren Dan Sejarah Perkembangannya Di Indonesia."

⁷ Suparta, Suhada, and Syukur, "Transformasi Pondok Pesantren Dalam Menanggulangi Radikalisme Agama Pada Pondok Pesantren Daerah Penyangga Ibu Kota Jakarta."

⁸ Huda, "Peran Ustadz Dan Pengurus Dalam Meningkatkan Prestasi Santri Pondok Pesantren."

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan model studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena fokus kajian adalah memahami secara mendalam fenomena transformasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng. Studi kasus memungkinkan peneliti menggali proses, strategi, serta dinamika yang terjadi di pesantren dengan mempertimbangkan konteks sosial, budaya, dan religius yang melekat.⁹

Lokasi penelitian ditetapkan di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng, Kecamatan Warungpring. Subjek penelitian meliputi berbagai unsur SDM di pesantren, yakni kiai sebagai pemimpin utama, Ustadz/Ustadzah sebagai tenaga pendidik, pengelola pesantren, serta santri senior yang berperan dalam pembinaan. Pemilihan subjek dilakukan dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam proses pengelolaan SDM, baik dalam aspek tradisi maupun inovasi.

Pengumpulan data dilakukan dengan tiga teknik utama yaitu Wawancara mendalam (in-depth interview), dilakukan terhadap kiai, Ustadz, dan pengelola untuk memperoleh informasi tentang strategi, tantangan, serta praktik manajemen SDM. Observasi partisipatif, dengan peneliti terlibat langsung dalam aktivitas pesantren untuk melihat praktik pengelolaan SDM sehari-hari, mulai dari proses pembelajaran, pengaturan kegiatan santri, hingga mekanisme pembinaan. Dokumentasi, berupa analisis arsip pesantren, catatan kegiatan, struktur organisasi, dan dokumen administrasi yang relevan dengan pengelolaan SDM¹⁰.

Data dianalisis dengan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, & Saldaña yang terdiri atas tiga langkah utama: (1) reduksi data, yaitu pemilihan, penyederhanaan, dan pengelompokan data yang relevan dengan fokus penelitian; (2) penyajian data, dengan menyusun data dalam bentuk matriks, narasi, atau tabel untuk memudahkan pemahaman; dan (3) penarikan kesimpulan serta verifikasi, yaitu merumuskan temuan utama mengenai transformasi manajemen SDM di pesantren dengan menghubungkan data empiris dan teori.

⁹ Adbussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*.

¹⁰ Adhi Kusumastuti, *Metode Penelitian Kualitatif*.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari kiai, Ustadz, pengelola, dan santri. Triangulasi metode dilakukan dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, dilakukan member checking, yakni meminta informan memverifikasi hasil sementara agar sesuai dengan pengalaman nyata mereka.¹¹

Penelitian ini memperhatikan aspek etika dengan meminta persetujuan dari pihak pesantren sebelum melakukan pengumpulan data. Kerahasiaan identitas informan dijaga dengan menggunakan kode atau inisial. Peneliti juga memastikan sikap hormat terhadap tradisi dan nilai-nilai religius yang berlaku di lingkungan pesantren, sehingga proses penelitian tidak mengganggu kegiatan pendidikan maupun ibadah santri.

C. PEMBAHASAN

Integrasi Sistem Modern dalam Tata Kelola Pesantren

Tradisi dalam Manajemen SDM berawal dari Pengadaan SDM melalui proses rekrutmen yang sebagian besar masih berbasis tradisi, yakni melalui kepercayaan kiai atau ikatan emosional antarlumni. Sistem ini menjamin loyalitas, tetapi tidak selalu memperhatikan standar kompetensi profesional¹². Dalam pengawasan kinerja, tradisi nasihat langsung dari kiai masih dominan. Mekanisme evaluasi formal belum berjalan, sehingga aspek akuntabilitas lebih ditopang oleh nilai religius dan keikhlasan. Santri senior ditempatkan sebagai pembina asrama. Peran ini dijalankan sebagai bentuk pengabdian, yang tidak hanya bermanfaat bagi pesantren, tetapi juga sebagai latihan kepemimpinan bagi santri.

Pesantren kini mulai melakukan inovasi. Sistem rekrutmen dalam pengadaan SDM melalui seleksi baik internal maupun eksternal. Selain itu sistem absensi digital sederhana mulai diperkenalkan untuk tenaga pendidik. Observasi menunjukkan sistem ini membuat pencatatan lebih tertib dibandingkan

¹¹ Amaludin, "Implementasi Manajemen Strategik Dan Kepemimpinan Kyai Dalam Pembentukan Karakter Santri."

¹² Nasya Soraya Yusuf and Muhammad Isa Anshori, "Budaya Dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia."

sebelumnya. Program pelatihan pedagogi untuk ustadz juga dilakukan melalui kerja sama dengan perguruan tinggi Islam setempat. Hasil dokumentasi memperlihatkan peningkatan variasi metode pengajaran, tidak lagi terbatas pada ceramah tradisional. Dari sisi kesejahteraan, pesantren mulai memberikan insentif bulanan bagi tenaga pendidik honorer. Walaupun jumlahnya terbatas, kebijakan ini menandai adanya pengakuan formal terhadap profesionalisme tenaga pendidik.

Hasil observasi menunjukkan adanya variasi respons dari para pengelola dan tenaga pendidik. Ustadz muda lebih mudah menerima inovasi, sedangkan Ustadz senior cenderung berhati-hati. Sebagian pengelola menilai inovasi digital sebagai langkah maju, tetapi ada pula kekhawatiran bahwa penerapan administrasi yang terlalu formal bisa mengurangi nilai keikhlasan yang menjadi ciri khas pesantren. Tantangan lain adalah keterbatasan fasilitas, terutama perangkat teknologi dan pendanaan. Kondisi ini membuat transformasi berjalan lambat dan bertahap.¹³ Sebagai pelengkap, dilakukan survei sederhana kepada 30 Ustadz/Ustadzah mengenai persepsi mereka terhadap transformasi manajemen SDM. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 . Hasil Survey Persepsi terhadap transformasi SDM

<i>Persepsi terhadap Transformasi SDM</i>	<i>Jumlah Responden</i>	<i>Persentase</i>
<i>Transformasi berjalan baik</i>	18	60%
<i>Transformasi setengah hati</i>	7	23%
<i>Belum menyentuh kesejahteraan</i>	5	17%

Data tersebut memperlihatkan bahwa mayoritas mendukung transformasi, meskipun sebagian menilai upaya tersebut belum optimal, terutama dalam aspek kesejahteraan tenaga pendidik.

¹³ Gunawan, Aprilianti, and Syaharany, "Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi: Inovasi Dan Tantangan Dalam Menghadapi Kecerdasan Buatan."

Inovasi Strategis dalam Pengembangan SDM Pesantren

Inovasi strategis dalam pengembangan SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng muncul sebagai respons terhadap tuntutan zaman yang semakin kompleks. Pesantren tidak lagi cukup hanya mengandalkan pola tradisional, melainkan dituntut untuk mengembangkan pendekatan baru agar mampu menghasilkan santri yang tidak hanya mumpuni dalam ilmu agama, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan sosial, ekonomi, dan teknologi. Upaya inovasi ini menjadi penting mengingat perubahan pola belajar generasi muda yang semakin terbiasa dengan penggunaan teknologi digital.

Salah satu bentuk inovasi yang sudah mulai diterapkan adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam kegiatan administrasi maupun pembelajaran. Penggunaan aplikasi sederhana untuk pencatatan kehadiran, evaluasi pembelajaran, hingga pengelolaan data santri mulai diperkenalkan meski dalam skala terbatas. Hal ini mempermudah pengasuh dan pengelola pesantren dalam melakukan monitoring sekaligus meningkatkan akurasi data. Penerapan teknologi ini menunjukkan adanya kesadaran pesantren untuk beradaptasi dengan era digital tanpa meninggalkan akar tradisi.

Selain itu, strategi pengembangan SDM juga diarahkan pada peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Program pelatihan metodologi pengajaran, workshop kepemimpinan, serta pembekalan keterampilan manajerial menjadi bagian penting dari inovasi manajemen SDM. Dengan adanya program tersebut, guru dan ustaz tidak hanya dituntut menguasai kitab kuning, tetapi juga memiliki keterampilan pedagogis modern yang relevan dengan kurikulum kontemporer.

Pesantren juga mulai melakukan inovasi melalui pemberian insentif bagi tenaga pendidik, baik berupa penghargaan finansial maupun bentuk apresiasi non-finansial. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas para pengajar, sehingga kualitas pengelolaan SDM semakin meningkat. Di samping itu, kerja sama dengan lembaga eksternal seperti perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan pemerintah daerah juga menjadi langkah inovatif untuk memperkuat kapasitas SDM pesantren.

Implikasi dari inovasi strategis ini adalah meningkatnya daya saing lulusan pesantren, baik dalam bidang keagamaan maupun keterampilan hidup (life skills). Dengan strategi yang terencana, pesantren mampu menjaga identitas religius sekaligus menghasilkan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan masyarakat modern. Transformasi ini menjadikan pesantren tidak hanya sebagai pusat pendidikan agama, tetapi juga sebagai agen pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan¹⁴.

Faktor Penentu dan Implikasi Transformasi Manajemen SDM

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pesantren berusaha menjaga keseimbangan antara tradisi dan inovasi. Tradisi dijaga pada aspek rekrutmen, pembinaan santri, dan pengawasan moral. Inovasi diterapkan pada bidang administrasi, pedagogi, dan kesejahteraan tenaga pendidik. Dengan pola ini, pesantren berupaya menjalankan transformasi tanpa kehilangan identitasnya. Pola integrasi ini menunjukkan adanya strategi gradual, yakni perubahan dilakukan perlahan agar dapat diterima oleh semua pihak¹⁵.

Secara teoritis, model transformasi di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng termasuk kategori perubahan bertahap atau incremental. Perubahan tidak menggantikan sistem lama, tetapi melengkapinya dengan unsur-unsur baru. Strategi ini relatif efektif dalam konteks lembaga berbasis tradisi, karena mencegah terjadinya resistensi yang terlalu besar. Namun, dominasi kiai dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa keberlanjutan inovasi sangat bergantung pada visi kepemimpinan. Jika terjadi pergantian kepemimpinan, ada kemungkinan arah inovasi berubah atau terhenti.

Tradisi masih menjadi fondasi utama pengelolaan SDM, terutama dalam rekrutmen dan pembinaan santri. Inovasi lebih menonjol pada aspek administrasi dan pedagogi, meski belum menyeluruh. Resistensi sebagian Ustadz senior menunjukkan perlunya strategi komunikasi dan internalisasi nilai baru yang lebih

¹⁴ Afiani, "Inovasi Manajemen Dakwah Di Era Digital Pada Komunitas Hijrah (Innovation In Da ' Wah Management In The Digital Era For The Hijrah Boosters Community)."

¹⁵ Amaludin et al., *The Power of Leadership : Transforming Vision into Action*.

efektif. Keterbatasan fasilitas teknologi dan pendanaan merupakan kendala utama yang menghambat optimalisasi inovasi.

Pesantren saat ini berada dalam fase transisi menuju model manajemen yang lebih adaptif. Tradisi dijadikan landasan moral, sedangkan inovasi menjadi instrumen untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa keseimbangan antara tradisi dan inovasi dapat dicapai dengan cara mempertahankan nilai inti pesantren sambil memperkenalkan sistem baru yang lebih profesional.

Transformasi akan lebih berhasil jika ada dukungan penuh dari kiai, konsistensi kebijakan, serta peningkatan kapasitas sumber daya melalui pelatihan dan pendanaan. Maka, transformasi manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng bukan hanya proses teknis administratif, melainkan proses kultural yang menuntut kemampuan mengintegrasikan nilai religius dengan inovasi manajerial¹⁶. Proses transformasi dapat digambarkan pada diagram berikut :



Gambar 1. Diagram Alur Proses Transformasi Pondok Pesantren

Dari gambar diagram diatas dalam melakukan proses transformasi manajemen SDM pondok pesantren Alhikmah Mereng memiliki tiga tahap utama yaitu :

1. Tahap Tradisi

Pada tahap awal, manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng masih didominasi oleh nilai-nilai tradisional. Rekrutmen tenaga pendidik lebih banyak dilakukan berdasarkan kepercayaan kiai, ikatan emosional, dan jaringan alumni. Mekanisme pembinaan santri juga bertumpu pada sistem sorogan, bandongan, dan pengawasan langsung oleh santri senior. Penilaian kinerja tenaga pendidik maupun pengelola tidak dilakukan secara formal, melainkan melalui nasihat dan arahan langsung dari kiai. Tahap ini menegaskan bahwa tradisi berfungsi sebagai fondasi moral dan spiritual yang mengikat seluruh elemen pesantren.

¹⁶ Asror, "Dakwah Transformatif Lembaga Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan Kontemporer."

2. Tahap Integrasi

Tahap selanjutnya adalah integrasi, di mana tradisi tidak ditinggalkan tetapi mulai dipadukan dengan unsur-unsur inovasi. Pada tahap ini, pesantren memperkenalkan sistem absensi digital sederhana untuk tenaga pendidik, mengadakan pelatihan pedagogi, dan memberikan insentif bagi Ustadz honorer. Tradisi tetap dijaga dalam aspek rekrutmen dan pembinaan, namun pengelolaan administrasi mulai lebih sistematis. Proses integrasi ini bertujuan untuk menjaga identitas pesantren sekaligus membuka ruang adaptasi terhadap kebutuhan zaman.

3. Tahap Inovasi

Tahap inovasi menunjukkan arah transformasi jangka panjang yang diupayakan pesantren. Inovasi tidak hanya terbatas pada administrasi, tetapi juga menyentuh sistem pembelajaran, pengelolaan SDM, serta peningkatan kesejahteraan tenaga pendidik. Harapannya, pesantren mampu melahirkan SDM yang tidak hanya kuat secara spiritual dan moral, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan profesionalisme. Meskipun tahap ini belum sepenuhnya terwujud, langkah-langkah awal yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pesantren bergerak menuju sistem manajemen SDM yang lebih modern tanpa meninggalkan nilai tradisional.

Alur transformasi ini memperlihatkan bahwa pesantren tidak mengalami perubahan secara revolusioner, melainkan evolusioner. Perubahan berlangsung secara bertahap: dimulai dari tradisi yang kuat, dilanjutkan dengan integrasi nilai-nilai baru, hingga menuju inovasi yang lebih komprehensif. Pola bertahap ini menjadi strategi efektif untuk menjaga keseimbangan antara nilai religius dengan tuntutan profesionalisme.¹⁷

Keberhasilan transformasi manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga sangat bergantung pada faktor budaya organisasi pesantren. Budaya keikhlasan, kebersamaan, dan kepatuhan terhadap kiai menjadi modal sosial yang memperlancar proses perubahan. Tanpa adanya budaya yang kuat, upaya inovasi sering kali mengalami hambatan. Dengan demikian, penguatan budaya pesantren yang positif merupakan prasyarat penting dalam mendukung transformasi manajemen SDM.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa partisipasi santri senior dalam membantu proses pembinaan santri baru menjadi salah satu strategi efektif yang mendukung transformasi. Santri senior tidak hanya berperan sebagai pengawas kegiatan harian, tetapi juga menjadi

¹⁷ Mela, "Transformasi Sosial Dalam Pendidikan Islam Perspektif Hadis."

role model yang menginternalisasikan nilai disiplin, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Dengan cara ini, pesantren mampu menciptakan rantai regenerasi kepemimpinan internal yang berkelanjutan, sehingga tradisi tetap terjaga sambil tetap membuka diri terhadap inovasi. Analisis data juga menunjukkan bahwa adanya kerja sama eksternal dengan lembaga pendidikan formal maupun instansi pemerintah menjadi faktor pendukung dalam proses modernisasi manajemen SDM. Kerja sama ini memungkinkan pesantren memperoleh akses terhadap pelatihan, sumber daya teknologi, serta bantuan dana untuk pengembangan tenaga pendidik. Kolaborasi ini memperkuat posisi pesantren dalam menjawab tuntutan pendidikan era kontemporer sekaligus menjaga nilai religius sebagai identitas utama

D. PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di Pondok Pesantren Alhikmah Mereng masih berakar kuat pada tradisi yang diwariskan secara turun-temurun. Tradisi tersebut terlihat dalam pola rekrutmen tenaga pendidik, pembinaan santri, dan sistem pengawasan yang lebih menekankan pada nilai moral serta ikatan emosional dibandingkan pada mekanisme formal. Meski demikian, pesantren telah mulai melakukan upaya integrasi nilai tradisi dengan inovasi modern. Integrasi ini tampak pada penerapan sistem absensi digital, pelatihan pedagogi bagi ustaz, serta pemberian insentif bagi tenaga pendidik honorer. Langkah ini menjadi bentuk adaptasi pesantren terhadap tuntutan pendidikan kontemporer tanpa menghilangkan identitas tradisionalnya.

Inovasi yang dirintis menunjukkan adanya kesadaran bahwa pengelolaan SDM yang lebih profesional dan sistematis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan pesantren. Walaupun inovasi belum merata pada semua aspek, arah perubahan yang dituju semakin jelas, yaitu menuju manajemen SDM yang modern namun tetap berlandaskan nilai keikhlasan dan religiusitas.

Tantangan utama yang dihadapi dalam transformasi ini adalah resistensi dari sebagian ustaz senior yang masih memegang kuat pola tradisional, keterbatasan fasilitas teknologi, serta keterbatasan sumber dana. Faktor kepemimpinan kiai juga menjadi variabel kunci dalam keberlanjutan transformasi, karena kiai memiliki otoritas terbesar dalam setiap pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. "Tantangan Pembangunan Ekonomi Dan Transformasi Sosial: Suatu Pendekatan Budaya." *Humaniora* XIV, no. 3 (2002): 260–70.
- Adbussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press, 2021.
- Adhi Kusumastuti, Ahmad Mustamil Khoiron. *Metode Penelitian Kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019.
- Afiani, Quadratullah. "Inovasi Manajemen Dakwah Di Era Digital Pada Komunitas Hijrah (Innovation In Da ' Wah Management In The Digital Era For The Hijrah Boosters Community)" 8 (2025): 27–32.
- Amaludin, Asep. "Implementasi Manajemen Strategik Dan Kepemimpinan Kyai Dalam Pembentukan Karakter Santri." *AL IMAM: Jurnal Dakwah Dan Manajemen* 3, no. 2 (2020): 1–15.
- Amaludin, Asep, Lestari Wuryanti, Ayu Nursari, Harold Kevin Alfredo, Elita Yuni Setiyarini, Titin Rosdyanti, and Reza Hardian Pratama. *The Power of Leadership : Transforming Vision into Action*. CV Detak Pustaka. Lamongan, Jawa Timur: CV Detak Pustaka, 2025.
- Asror, Ahidul. "Dakwah Transformatif Lembaga Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan Kontemporer." *Jurnal Dakwah* 15, no. 2 (2014): 289–312.
- Collins, Sean P, Alan Storow, Dandan Liu, Cathy A Jenkins, Karen F Miller, Christy Kampe, and Javed Butler. *Manajemen SDM Di Era Transformasi Digital*. Eureka Media Aksara, 2024.
- Gunawan, Ahmad, Santi Aprilianti, and Nur Syifa Syaharany. "Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digitalisasi: Inovasi Dan Tantangan Dalam Menghadapi Kecerdasan Buatan." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital* 02, no. 03 (2025): 1358–63.
- Huda, Nurul. "Peran Ustadz Dan Pengurus Dalam Meningkatkan Prestasi Santri Pondok Pesantren." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2023): 66–77.
- Mahrissa, Rika, Siti Aniah, Haidar Putra Daulay, and Zaini Dahlan. "Pesantren Dan Sejarah Perkembangannya Di Indonesia." *Jurnal Abdi Ilmu* 13, no. 2 (2020): 34.
- Maulidin, Syarif, Achmad Zainul Abidin, Subandi Subandi, and Romlah Romlah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Bandar Lampung." *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan* 13, no. 02 (2024): 280–94.
- Mela, Lita. "Transformasi Sosial Dalam Pendidikan Islam Perspektif Hadis." *AL QUDS : Jurnal Studi Alquran Dan Hadis* 6, no. 3 (2022): 1181–98.
- Nasya Soraya Yusuf, and Muhammad Isa Anshori. "Budaya Dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia." *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis* 2, no. 3 (2024): 01–17.
- Rahma, Rifka Haida. "Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Al-Makmur Tungkar Di Era Globalisasi." *Jurnal Kajian Dan Pengembangan Umat* 7, no. 1 (n.d.): 30–39.