

BAB V

PEMBAHASAN

A. 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 manusia¹⁰⁶. Teori pengembangan sumber daya manusia menyatakan bahwa perencanaan pengembangan SDM perlu dilakukan dengan mempertimbangkan secara mendalam kondisi di lapangan.

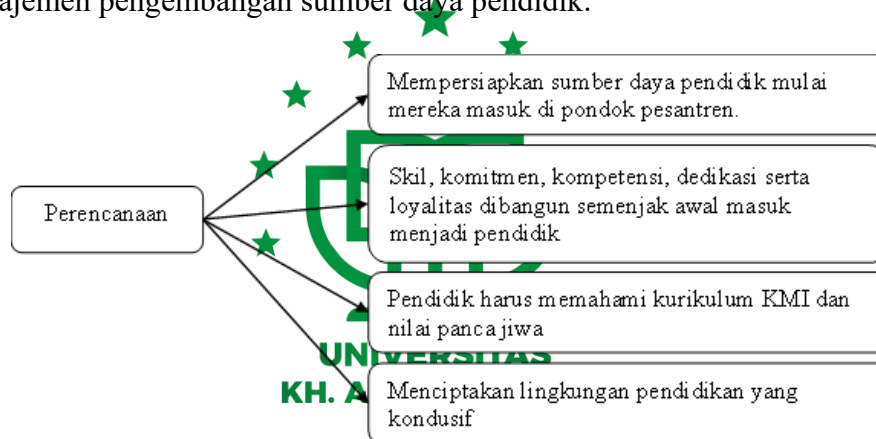
Menurut Malayu Hasibun, pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan dan pembinaan tujuannya meningkatkan keterampilan teknis, teori, konseptualisasi, dan nilai pekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan¹⁰⁷. Pengembangan sumber daya pendidik di Pondok Pesantren Darul Ihsan melibatkan sejumlah tahapan atau perencanaan strategis, sebagaimana ditunjukkan oleh penyajian data yang telah disajikan sebelumnya. Tujuan dari tindakan tersebut adalah untuk mengoptimalkan perencanaan dalam rangka

¹⁰⁶ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013), 5.

¹⁰⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 69.

penciptaan sumber daya pendidik. Menurut Moekijat, pengembangan dapat diartikan segala tindakan yang bertujuan untuk membentuk tingkah laku, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap¹⁰⁸. 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 Perencnaan 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

¹⁰⁸ Moekijat, Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4,(Bandung: PT Mandar Maju, 2015),8

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 perusahaan¹⁰⁹. 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,

¹⁰⁹ Gary Dessler, Human Resource Management, terj. Benyamin Molan, (Jakarta: Prenhallindo, 1997), 262.

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.¹¹⁰ Para pendidik melakukan diskusi profesional dengan sejawat, yang mencakup saling tukar pikiran, praktik dan umpan balik langsung, pendidik rutin melakukan refleksi mandiri

¹¹⁰ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rosda Karya, 2016),

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.¹¹¹ 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

¹¹¹ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT Rosda Karya, 2016),

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.



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

¹¹² Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2006.

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 holistik¹¹³. 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 Islam¹¹⁴. Sehingga seorang santri memilih masuk pondok adalah pilihan tepat karena pondok mengajarkan ilmu untuk bekal dunia/umum dan ilmu untuk bekal akhirat/agama, serta pondok memiliki kyai dan ustadz ustadzah yang dapat

¹¹³ Muhammad Yusuf, Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, Yogyakarta: Deepublish, 2020.

¹¹⁴ Agus Ngafif, Perencanaan Kurikulum Pendidikan Pondok Pesantren dalam Upaya Pembentukan Karakter Santri (Cirebon: PT Arr Rad Pratama, 2023), 63.

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 efektif¹¹⁵. 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

¹¹⁵ Mulyasa, E. Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

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.

B. 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 di tanamkan 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 waktu¹¹⁶. 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

¹¹⁶ Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai, Jakarta: LP3ES, 2011.

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

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

b) Kurikulum dan Metode Pembelajaran

- 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.
- 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

- Kompetensi Pedagogik dan Kepribadian: Pelatihan yang berkelanjutan bagi guru dalam aspek pedagogik dan pengembangan kepribadian akan meningkatkan kemampuan mereka dalam membimbing santri secara efektif.
- 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

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

e) Lingkungan Fisik dan Sosial Pesantren

- Fasilitas Pendukung: Lingkungan fisik yang bersih, tertata, dan nyaman akan mendukung proses belajar dan pembentukan karakter santri.
- 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 santri¹¹⁷.

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

¹¹⁷ Hasil Wawancara dengan Ustadz Ahmad Zaimin selaku Direktur KMI (Kulliyatul Mu'allimin al Islamiyyah) Yayasan Pondok Pesantren Darul Ihsan. Pada Hari Rabu 16 April 2025

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:

1. 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-baiknya¹¹⁸. 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 lain¹¹⁹.



2. 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 mewaspadaai ketidakhadiran atau kehadiran santri. Pendidik dituntut

¹¹⁸ Siti Zulfatunnisa, "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)" (PhD Thesis, IAIN Ponorogo, 2021), 8.

¹¹⁹ Hasyim Asy'ari, Pendidikan Karakter Khas Pesantren (Adabul 'Alim wa al-Muta'allim) (Tangerang: Tira Smart, 2017), 42.

untuk peka terhadap absensi santri karena hal tersebut dapat mencerminkan masalah kedisiplinan, kesehatan, atau motivasi belajar yang perlu segera ditangani¹²⁰. 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 menumbuhkan jiwa kesederhanaan yaitu melatih diri dalam menghadapi kesulitan atau perjuangan hidup, belajar mengatur dan menguasai diri.

3. 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 Swt¹²¹. 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

¹²⁰ Hasan, M. Ali. Manajemen Peserta Didik, Jakarta: Gaung Persada Press, 2014

¹²¹ Hasyim Asy'ari, Pendidikan Karakter Khas Pesantren (Adabul 'Alim wa al-Muta'allim) (Tangerang: Tira Smart, 2017), 90.

kepada Allah Swt. Hal ini akan menumbuhkan jiwa keikhlasan sesuai panca jiwa pondok.

4. 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.

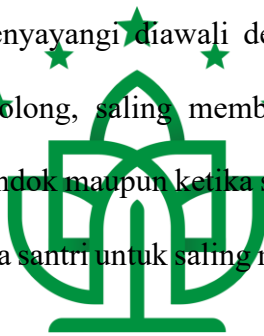
5. Menumbuhkan Jiwa Kesederhanaan

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

6. 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-Zahnuji 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.



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

7. 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 selalu membersamai 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 spiritual¹²². Karena pendidikan bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan yaitu sumber daya pendidik yang bermutu pula. Sebaik-baik dan secepat 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

¹²² Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2010.

pembentukan karakter dengan kondisioning (pembiasaan), pembentukan karakter dengan insight (pengertian), pembentukan karakter dengan model¹²³. 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

¹²³ Restu Banu Aji, “Degradasi Moral Ditinjau dari Perspektif Pendidikan Karakter dan Kecerdasan Emosional,” Jurnal Fakultas Ilmu Keislaman Kuningan 3, no. 3 (2022): 243–54.

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.

