

Dismilaritas Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pondok Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu

***Bima Ayodya Ratmaresa**

Letiges, Bukit Asri Ronowijayan, Ponorogo, Jawa Timur, 63471, Indonesia

*bimaayodya563@gmail.com

Keywords:

*Resource
Management,
Pesantren,
Santri.*

Abstract

This study aims to examine the comparison of human resource management planning in Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu, which manages two groups of santri with different characteristics: santri mukim and santri kalong. Resident santri live within the pesantren premises and participate in all activities fully for 24 hours, while santri kalong are only present during learning hours and return to their homes or dormitories after the activities are over. The method in this study uses a qualitative approach, data collected through interviews with a mahasantri and musyrif pesantren, as well as direct observation. This research uses thematic analysis technique, which involves several main stages to understand the comparison of human resource management planning in Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu. Data collected through interviews and observations were transcribed and reduced to filter out relevant information. Subsequently, the data were presented in the form of themes that reflect the main patterns, such as the differences in management between boarding and non-boarding students, as well as character building strategies. These themes are then interpreted to draw conclusions that provide a comprehensive picture of pesantren management, as well as recommendations for improvement or further development. The results showed that in management planning, boarding students receive more intensive character development, especially in the aspect of discipline, through the application of strict rules related to minor and serious offences. Strict supervision carried out throughout the day aims to shape the boarding students into disciplined and responsible individuals. Santri kalong who do not live in pesantren are given a more flexible programme, but are still directed at developing work competencies and religious education.

Kata Kunci:

*Manajemen
Sumber Daya,
Pesantren,
Santri.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perbandingan perencanaan manajemen sumber daya manusia di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu, yang mengelola dua kelompok santri dengan karakteristik berbeda: santri mukim dan santri kalong. Santri mukim tinggal di dalam lingkungan pesantren dan mengikuti seluruh kegiatan secara penuh selama 24 jam, sementara santri kalong hanya hadir selama jam pembelajaran dan kembali ke rumah atau asrama mereka setelah kegiatan selesai. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara dengan seorang mahasantri dan musyrif pesantren, serta observasi langsung. Penelitian ini

menggunakan teknik analisis tematik, yang melibatkan beberapa tahap utama untuk memahami perbandingan perencanaan manajemen sumber daya manusia di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu. Data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi ditranskrip dan direduksi untuk menyaring informasi yang relevan. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk tema-tema yang mencerminkan pola utama, seperti perbedaan manajemen antara santri mukim dan santri kalong, serta strategi pembinaan karakter. Tema-tema ini kemudian diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan yang memberikan gambaran komprehensif mengenai manajemen pesantren, serta rekomendasi untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perencanaan manajemen, santri mukim mendapatkan pembinaan karakter yang lebih intensif, khususnya dalam aspek disiplin, melalui penerapan aturan ketat terkait pelanggaran ringan dan berat. Pengawasan ketat yang dilakukan sepanjang hari bertujuan membentuk santri mukim menjadi individu yang disiplin dan bertanggung jawab. Santri kalong yang tidak tinggal di pesantren diberikan program yang lebih fleksibel, namun tetap diarahkan pada pengembangan kompetensi kerja dan pendidikan keagamaan.

Received: 15 Juni 2024; Revised: 20 Juli 2024; Accepted: 19 Agustus 2024

<http://doi.org/10.55080/jpn.v3i2.111>



This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license

1. Pendahuluan

Proses manajemen organisasi yang di dalamnya terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia merupakan pengertian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan dari adanya MSDM adalah untuk mencapai target utama organisasi dengan efektif serta efisien melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Organisasi terbentuk atas tujuan yang disepakati bersama oleh para anggota, dan untuk sampai kepada tujuan tersebut perlu adanya manajemen yang berjalan dengan baik serta benar (Rouf, 2018). Salah satu aspek utama dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, hal ini dikarenakan karyawan adalah ujung tombak yang nantinya menjadi penentu keberhasilan organisasi sampai kepada tujuannya.

Pengelolaan konsep MSDM mencakup beberapa tahap, diantaranya adalah rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kerja, serta kompensasi. Disamping itu aspek hubungan industrial, aspek budaya organisasi, dan manajemen perubahan turut dilibatkan. Ini semua dilaksanakan sebagai upaya memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, sehingga kontribusi yang diberikan dapat menjadi upaya terbaik untuk tercapainya tujuan awal organisasi. Maka dari itu pengelolaan MSDM perlu menjadi perhatian utama agar mampu menghasilkan kontribusi terbaik untuk organisasi (Kurniawan, 2023).

Organisasi perlu menerapkan konsep MSDM ini adalah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan merupakan *nonprofit organization* yang termasuk dalam bidang jasa. Lembaga pendidikan bertujuan melahirkan sumber daya manusia

masa depan yang unggul dan berkualitas. Kualitas mereka tercermin dari bagaimana pemberian layanan pendidikan kepada para siswanya. Oleh karena itu MSDM memiliki urgensi yang penting untuk diterapkan di kegiatan-kegiatan lembaga pendidikan (Nugraha, 2023). Lembaga pendidikan mendedikasikan lembaganya untuk pendidikan semakin berkembang maju. Naik turunnya mutu dalam proses berkembangnya dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimiliki khususnya para tenaga pendidik (Wahyuni, 2023). Namun disamping tenaga pendidik terdapat SDM yang memegang posisi lain seperti tenaga staf dan administrasi yang tentunya ini semua perlu manajemen yang professional.

Kajian terkait MSDM bukan hanya dalam perspektif lembaga pendidikan formal pada umumnya, namun termasuk pula lembaga pendidikan berbasis keislaman. Islam yang merupakan agama dengan sifat universal serta komprehensif telah mengatur keseluruhan bagian hidup manusia tak terkecuali pendidikan dan manajemen. Untuk saat ini lembaga pendidikan islam layak untuk mendapat perhatian lebih dikarenakan sebagian besarnya masih dikelola secara swasta, sehingga menimbulkan beberapa masalah. Contohnya adalah fungsi manajerial yang dipegang hanya oleh satu figur yang bisa menghambat manajemen lembaga mulai dari perencanaan MSDM, perekrutan ala karyawan yang ala kadarnya dan lain sebagainya (Rouf, 2018).

Maka perlu adanya perencanaan MSDM yang strategis, terintegrasi, saling terhubung, serta menyeluruh agar dapat mengarahkan jalannya lembaga pendidikan (Hasnadi, 2019.) Allah *Ta'ala* berfirman dalam Q.S al-Hasyr: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ibnu Katsir menafsirkan ayat *لِغَدٍ* sebagai perintah agar manusia menghisab diri mereka sebelum Allah yang menghisab mereka. Dan hendaknya manusia melihat apa yang telah ditabung untuk dirinya sendiri berupa amal shalih untuk hari pertemuan dengan Allah (Ibnu Katsir, 2005). Ayat tersebut menjadi tuntunan tentang seberapa pentingnya peran perencanaan. Allah memerintahkan manusia melalui ayat tersebut untuk mentaati dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Pada kalimat “hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat)” terlihat darinya konsep perencanaan, yakni mengkoreksi diri atas kesalahan yang pernah dilakukan di masa lalu untuk dijadikan untuk masa sekarang. Dan ayat *لِغَدٍ* (untuk hari esok) menjelaskan agar kesalahan yang sama tidak terulang. Konsep inilah yang sepatutnya diperhatikan untuk menyusun perencanaan pendidikan (Shihab, 2014).

Hal yang penting diperhatikan lembaga pendidikan adalah bagaimana merencanakan SDM, karena berhasil tidaknya pendidikan sangat dipengaruhi dari bagaimana SDM dikelola secara serius dan matang. Sehingga mampu menghasilkan pendidikan dengan standar mutu yang baik karena mutu pendidikan bisa menjadi rendah sebab peran SDM khususnya guru masih kurang

(Sangsurya, 2021). Harapannya dengan SDM bermutu perkembangan yang sedang ataupun yang nantinya terjadi bisa diantisipasi. Selanjutnya untuk menghasilkan peserta didik yang unggul dan berdaya saing perlu dilakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidikannya dan pegawai yang lain.

Revolusi industry memasuki era 4.0 SDM perlu diupayakan guna menyesuaikan apa yang diinginkan oleh *market*, melahirkan SDM berkualitas sesuai kebutuhan industri, dan mendistribusikannya secara merata (Haryono, 2018). Termasuk mereka para tenaga pendidik yang saat ini harus menyesuaikan era industri 4.0. Dengan cara mengembangkan pengetahuan terkait penggunaan dan penerapan digital yang dibarengi kompetensi sebagai pemimpin untuk mengarahkan siswa tahu akan teknologi dan bisa memperkirakan kemana gejolak perubahan mengarah serta tahu cara menghadapinya. Dan terakhir ialah berkompoten mengendalikan diri ditengah dinamika perubahan yang terjadi dan menghadapinya dengan melahirkan kreativitas, ide, dan inovasi (Winarsih, 2022).

Terjadinya perkembangan sumber daya manusia lembaga pendidikan Islam perlu memberi pembinaan sesuai dengan kompetensi yang diampu tiap individu (Karina, 2023). Terkait hal tersebut maka perlu adanya perencanaan sumber daya manusia untuk menyesuaikan SDM yang sesuai kualifikasi yang diperlukan. Perencanaan SDM merupakan ilmu sekaligus seni untuk mengatur fungsi dan hubungan karyawan agar penggunaan keahlian SDM di sebuah organisasi bisa berjalan secara efektif dan efisien. Perencanaan SDM seringkali diperlukan saat organisasi/lembaga telah menetapkan visi dan misinya (Sukesi & Ida Rindaningsih, 2023).

Perencanaan SDM penting untuk direalisasikan pada lembaga pendidikan Islam khususnya yang masih bertatus swasta seperti pesantren-pesantren yang banyak tersebar di Indonesia. Pondok pesantren sendiri merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang di dalamnya memiliki pengajar (*kyai*), dan para santri yang mukim di pondok tersebut. Pesantren memiliki sarana masjid yang pada umumnya menjadi tempat belajar mengajar, kemudian pondok sebagai tempat santri tinggal selama menuntut ilmu di pondok pesantren (Saimima, 2021). Model yang ditawarkan pesantren saat ini memiliki keberagaman, diantaranya: a) Pesantren Tradisional; Pondok pesantren model ini menerapkan pembelajaran ilmu-ilmu agama melalui berbagai kitab klasik dan pembelajaran cenderung bersifat individu. b) Pesantren Modern; Model modern dari pondok pesantren pembelajaran dilaksanakan secara klasikal dengan kegiatan pendidikannya secara umum melalui sebuah pendidikan formal, misalnya madrasah atau sekolah. c) Pesantren Komprehensif; Komprehensif berarti sistem pendidikan yang digunakan merupakan gabungan dari sistem tradisional dan modern. Disamping sistem sekolah formal cara-cara klasik seperti *sorogan*, *bandongan*, *wetonan* masih dipertahankan (Ghozali, 2002).

Tiga jenis pesantren tersebut terdapat beberapa jenis santri yang mengikuti pembelajaran. Diantaranya yang akan dibahas pada tulisan ini adalah santri *mukim* dan santri *kalong*. Santri *mukim* adalah para peserta didik yang umumnya datang dari berbagai penjuru daerah kemudian menetap di dalam pesantren. Santri yang tinggal lebih lama biasanya akan memegang tanggung jawab terkait kegiatan sehari-hari di pesantren serta mengajarkan kitab-kitab dasar kepada santri-santri baru (Saimima, 2021) Sedangkan santri *kalong* adalah julukan untuk

para santri yang tidak bermukim di dalam pondok. Sehingga mereka berada pondok hanya saat kegiatan-kegiatan pesantren dilaksanakan, dan akan kembali ke rumah masing-masing setelah semua kegiatan berakhir (Muhajir, 2014).

Merujuk penelitian terdahulu perencanaan MSDM di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin desa Sidoharjo disusun secara terstruktur dan disepakati bersama oleh pengurus santri *mukim* putra dan putri. Selanjutnya program yang telah disepakati dilaksanakan secara berkelanjutan. Evaluasi dilakukan oleh ustadz serta ustadzah menggunakan sistem catatan buku hitam dan jumlah surat pelanggaran yang dikumpulkan oleh santri (Lestari, Murtafi'ah, Widiastuti, 2023).

Merujuk lembaga pendidikan yang lain yakni di Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Palopo terdapat hasil penelitian yang dilakukan Sulfiani, M. Ghozali, dan Nur Saidah dengan hasil penelitian menitik beratkan pada manajemen pendidik serta Pembina pesantren. Perencanaan MSDM di pesantren ini adalah dengan mengembangkan kinerja para pembina dengan memberi pelatihan dan pendidikan agar mereka mampu menyesuaikan tugas luring maupun daring. Selanjutnya dengan memberikan pembina berbagai fasilitas dan terakhir melakukan mutasi sebagai cara memberi motivasi agar mereka mau mengembangkan diri (Sulfiani, 2021).

Penelitian yang dilakukan Hastuti di pondok pesantren Nurul Haromain Kulon Progo, Yogyakarta yang diisi santri *mukim* menunjukkan bahwa perencanaan MSDM di lembaga ini belum berjalan secara ideal karena kiai pimpinan pondok masih memegang kendali secara penuh disamping padatnya kegiatan diluar pondok (Hastuti, 2018). Selanjutnya di pesantren Al-Islah yang santrinya berbeda dengan sebelumnya yakni santri *kalong* dari kalangan masyarakat dalam perencanaan MSDM terkait santri pesantren mengadakan kegiatan rapat rutin selapanan dengan wali santri dengan tujuan saling berkonsolidasi, menjalin komunikasi serta bersama-sama mengawasi santri sehingga ibadah (dalam hal ini shalat) bisa dipantau seharian penuh (Mubarok, 2019).

Menimbang pentingnya sebuah perencanaan MSDM di sebuah lembaga pendidikan Islam, maka pandangan penulis penting untuk menganalisis subjek baru yang hasilnya dapat dijadikan bahan komparasi/studi banding antar ponpes dengan santri *kalong* maupun *mukim*.

2. Metode

Penulis mengambil subjek baru yakni lembaga Pondok Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu yang bertempat di Jalan Batoro katong No. 160, Ronowijayan, Babadan, Ponorogo. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif sendiri adalah untuk memahami sudut pandang partisipan terkait fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2015) sudut pandang partisipan tentang masalah-masalah sosial yang terjadi akan menjadi bahan kajian secara induktif guna melahirkan konsep atau teori yang bermanfaat untuk ilmu pengetahuan yang terkait (Mubarok, 2019). Kemudian data yang didapat akan diolah kemudian menjadi jawaban atas tujuan awal penelitian yakni terkait perbedaan perencanaan antara ponpes yang memiliki santri *mukim* dengan santri *kalong*, serta bagaimana bentuk perencanaannya.

Data akan dikomparasikan dengan hasil yang didapat dari *literatur review* empat jurnal penelitian sebelumnya tentang perencanaan MSDM pondok

pesantren yang santrinya bermukim (tiga jurnal) dan pondok pesantren yang santrinya tidak bermukim (satu jurnal).

3. Temuan dan Pembahasan

Pondok Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu bertempat di Jalan Batoro katong No. 160, Ronowijayan, Babadan, Ponorogo. Pesantren ini memiliki santri para mahasiswa yang menempuh pendidikan di sekitar lingkungan pesantren seperti IAIN Ponorogo dan Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Hingga penelitian dilaksanakan santri yang mengikuti pembelajaran terdapat 20 orang santri dengan rincian 5 orang mahasantri laki-laki yang bermukim di pesantren serta 15 mahasantri wanita yang tidak bermukim.

Perlu diketahui bahwa pesantren menyediakan tempat tinggal serta kebutuhan sehari-hari bagi para santri, namun hanya dikhususkan untuk santri laki-laki. Sistem *mukim* yang diterapkan tidak sebagaimana *mukim* penuh waktu yang ada dalam pondok pesantren formal. Diluar waktu pembelajaran pesantren santri diberi kebebasan untuk melakukan aktivitasnya diluar seperti kuliah, berorganisasi, maupun bekerja. Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu diasuh oleh ustadz Hendro Basuki dibantu 4 ustadz pengajar dan 1 *musyrif*. *Musyrif* pesantren diambil dari salah satu mahasantri yang *mukim* dan bertugas menjembatani komunikasi antara pengasuh, pengajar, dan para santri yang lain. Selain itu ia juga bertugas untuk mengontrol logistik bulanan yang disediakan oleh pengurus untuk para santri yang *bermukim*.

Pembelajaran dilakukan pada hari Senin, Rabu, Kamis, Jum'at dengan menggunakan modul yang disusun oleh ustadz pengajar atau dari kitab-kitab para ulama. Materi yang diajarkan meliputi ilmu aqidah, fiqih, adab dan akhlak, bahasa arab dan kompetensi untuk membekali santri mahasiswa terjun di dunia kerja seperti desain grafis. Sehingga santri memiliki kecakapan dalam IMTAQ serta IPTEK.

Setiap bulannya akan diadakan evaluasi yang terdiri dari evaluasi pembelajaran dan evaluasi keseluruhan kegiatan pesantren. Dalam evaluasi pembelajaran yang seluruh santri laki-laki wanita akan diberikan evaluasi secara lisan terkait perkembangan masing-masing santri serta diadakan ujian tulis atau hafalan untuk mengukur kemampuan santri.. Sedangkan evaluasi kegiatan pesantren hanya akan melibatkan pengasuh, pengajar, dan *musyrif*. Pesantren menerapkan sistem semester ganjil genap yang pada tiap semesternya berganti materi pembekalan kerja akan ikut berubah untuk memperluas kemampuan santri. Karena penggunaan sistem semester tersebut maka hari libur pembelajaran juga menyesuaikan kalender pendidikan nasional.

Pembahasan penulis bagi menjadi dua sub bab. Pertama, berisi gambaran tentang tradisi santri *mukim* dan santri *kalong*. Kedua, berisi bahasan bagaimana Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu merencanakan MSDM-nya sekaligus komparasi dengan hasil *literatur review* artikel jurnal terkait perencanaan MSDM pesantren yang memiliki santri *mukim*.

3.1 Tradisi Santri Mukim dan Santri Kalong

Dijelaskan oleh Dhofier dalam Rohmat (2019) santrim *mukim* adalah peserta didik yang datang dari daerah kemudian tinggal menetap di sebuah kelompok pesantren. Santri jenis ini umumnya akan mendapat peran penting guna mengatasi kebutuhan pesantren termasuk proses belajar mengajar. Sedangkan

santri *kalong* merupakan peserta didik yang berada di lingkungan pondok hanya selama pembelajaran berlangsung dan mereka lebih sering berasal dari masyarakat sekitar pondok pesantren. Semakin banyak jumlah santri *kalong* yang dimiliki menandakan jika pesantren tersebut populer, sedangkan jika santri *mukim* yang lebih banyak maka menandakan besarnya pesantren tersebut (Rohmat, 2019). Dari beberapa informasi yang penulis dapatkan dan salah satunya adalah Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu, dapat dilihat bahwa terdapat perkembangan bagaimana karakteristik pesantren yang memiliki santri *kalong*. Apabila dalam pengertian yang dikemukakan Dhofier menyatakan santri *kalong* tidak bermukim dan hanya dari kalangan masyarakat sekitar pesantren, maka untuk saat ini santri *kalong* juga berasal dari luar daerah. Salah satunya di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu. Para santri datang dari beberapa daerah, mereka mendapat fasilitas tempat tinggal di pondok namun pembelajaran didapatkan pada hari tertentu saja dan dilaksanakan malam hari. Sehingga di siang hari para santri bebas beraktivitas diluar pondok.

Santri mukim memiliki kemiripan dengan pesantren dengan santri *kalong* tradisional dalam tradisi pembelajaran yang dilaksanakan. Siang hari atau hari yang tidak terjadwal pembelajaran mereka bisa melakukan aktivitas di luar pesantren khususnya kuliah karena santri pesantren Telaga Ilmu didominasi mahasiswa dari kampus sekitaran pesantren. Berbeda dengan santri yang benar-benar bermukim untuk belajar agama penuh waktu. Seluruh aktivitas mulai pembelajaran, makan minum, hingga membersihkan diri senantiasa dilakukan di dalam lingkungan pesantren (Banaran, 2021). Hubungan yang terjalin antara ustadz/kyai juga memiliki perbedaan antara dua jenis santri tersebut. Dalam penelitian di Pondok Pesantren Al-Muth'in Maguwo oleh Nugroho ditemukan bahwa komunikasi antara santri *mukim* dengan kyai dapat berjalan lebih efektif karena pergaulan keduanya terjadi lebih intens dibanding dengan santri *kalong*. Kemudian peran yang diberikan oleh kyai lebih besar persentasenya kepada para santri *mukim* sebab santri-santri tersebut memang dikader untuk belajar agama yang nantinya bisa diamalkan di tengah masyarakat (Nugroho, 2010).

Santri *mukim* akan selalu mendapatkan perlakuan lebih, pada beberapa kondisi ketika santri *mukim* dianggap telah mampu menguasai ilmu-ilmu yang didapatkan serta memiliki kepandaian lebih dari santri lain ia akan dijadikan kepanjangan tangan kyai pondok atau biasa disebut lurah pondok. Dan pada tahap selanjutnya lurah pondok inilah yang melakukan regenerasi kyai di generasi setelahnya, atau jika sebuah pondok besar regenerasi akan diteruskan anak dari kyai sebelumnya yang biasa dikenal dengan sebutan "gus".

3.2 Perencanaan MSDM Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu dan Komparasi dengan Penelitian Terdahulu Terkait Jenis Santri Pondok Pesantren

Perencanaan merupakan proses yang pertama dilaksanakan dalam manajemen. Semua bentuk lembaga memerlukan perencanaan agar tujuan mereka bisa dicapai dengan efektif serta efisien, sehingga jika perencanaan tidak dilaksanakan maka beresiko menghambat kinerja fungsi-fungsi lain yang menyebabkan kegiatan menjadi tidak terarah.

2.1 Kepengurusan

Hasil wawancara salah satu mahasantri disebutkan bahwa kepengurusan tertinggi dipegang oleh seorang ustadz pengasuh yakni ustadz Hendro Basuki.

Kemudian dalam menjalankan kegiatan mulai dari pembelajaran koordinasi harian maupun bulanan, ustadz pengasuh dibantu oleh 4 orang yang menjadi ustadz pengajar dan 1 *musyrif*. Dengan model kepengurusan saat ini, pesantren dengan 20 total mahasantri *mukim* dan *kalong* ini bisa dijalankan secara optimal walaupun pengasuh tidak tinggal di pondok pesantren. Hal ini dikarenakan kendali pesantren tidak dipegang sendiri olehnya tetapi terdapat 1 *musyrif* dari mahasantri sendiri yang diberikan tanggung jawab sebagai kepanjangan tangan pengasuh.

2.2 Pendisiplinan Sikap Mahasantri

Berdasarkan data yang penulis dapatkan di lapangan, untuk santri *mukim* semenjak pertama kali masuk mereka diberikan petunjuk terkait peraturan dan sanksi pelanggaran. Pihak pengurus pesantren Telaga Ilmu mengklasifikasikan pelanggaran menjadi dua, yaitu pelanggaran ringan yang apabila santri melanggarnya akan mendapat peringatan dari pengajar atau pengasuh, dan pelanggaran berat dengan sanksi terberatnya adalah drop out. Contoh pelanggaran berat adalah berpacaran khususnya dilingkungan pondok pesantren. Pemberian aturan *do and don'ts* diawal oleh pengurus termasuk kedalam implementasi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah untuk membiasakan sikap disiplin bagi para mahasantri.

2.3 Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran dilaksanakan setelah shalat *isya'* setiap hari Senin, Rabu, Kamis, dan Jum'at. Materi yang diajarkan meliputi ilmu keagamaan yang meliputi aqidah, fiqih, adab akhlak, serta bahasa arab yang diambil dari diktat atau modul yang ditulis oleh ustadz pengajar maupun langsung dari kitab-kitab para ulama. Selain itu pengurus juga telah membuat program yang identik dengan pelatihan kerja yang setiap semesternya berganti-ganti. Contohnya pada semester ganjil ini pengurus menambahkan program pelatihan desain grafis bagi seluruh mahasantri baik yang *bermukim* maupun santri *kalong*.

Peneliti melihat adanya upaya penggabungan upaya pengembangan kecerdasan yang terkait dengan hafalan-hafalan yang umumnya ditemui pada materi keagamaan serta pengembangan kreativitas lewat program pelatihan kerja. Model tersebut menjadikan mahasantri bukan hanya paham akan IMTAQ namun sekaligus memahami IPTEK sehingga mereka mampu terjun ke masyarakat dengan memiliki kemampuan kompleks yang sangat dibutuhkan di era industri 4.0. Kekurangan sistem pembelajaran pesantren Telaga Ilmu ini adalah belum adanya sistem penilaian dari absensi untuk santri *kalong* yang tidak tinggal di pesantren, sehingga mahasantri *kalong* yang tidak hadir lebih dari jumlah wajar ketidakhadiran pada umumnya, ia tidak akan mendapatkan sanksi.

3.4 Evaluasi

Evaluasi di pesantren Telaga Ilmu terbagi dua. *Pertama*, evaluasi pembelajaran yang akan diadakan tiap semester sebagaimana lembaga pendidikan pada umumnya, namun evaluasi menyesuaikan materi yang dipelajari apakah hafalan ataupun secara tulis. *Kedua*, evaluasi bulanan terhadap kegiatan keseluruhan di pesantren. Evaluasi bulanan dilakukan oleh ustadz pengajar kepada para mahasantri tentang bagaimana perkembangan mereka dalam mengikuti pembelajaran setiap bulannya, serta diiringi penguatan materi. Kemudian

evaluasi bulanan juga dilakukan oleh para pengurus yakni antara pengasuh, pengajar, dan *musyrif*. *Musyrif* yang menjadi kepanjangan tangan pengasuh selain melaporkan kegiatan, serta sikap santri ia juga akan mendapat mandat mengatur kebutuhan sembako yang tiap bulannya ada jatah yang diberikan dari pihak pengurus.

Tabel 1. Jurnal Pembanding yang Dianalisis.

No.	Identitas Jurnal
1.	Lestari, A., Murtafi'ah, H., Widiastuti, N. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Santri Pondo Pesantren Hidayatul Muhtadiin Lampung Selatan. <i>Journal on Education</i> , 6(1), 1212-1220.
2.	Sulfiani, Ghozali, M., Saidah, N. (2023). Efisiensi Kinerja Pembina Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Studi Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School Palopo. <i>Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> , 11(1), 75-86.
3.	Hastuti, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perwujudan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren. <i>Media Manajemen Pendidikan</i> , 2(1), 58-65.

Hasil pencarian di beberapa situs publikasi jurnal ilmiah, penulis memilih 3 literatur tersebut karena sesuai dengan tujuan dari topik penulisan ini. Dari ketiga jurnal diatas penulis melakukan analisa terhadap variabel penelitian, metode, dan hasil penelitian. Kemudian hasil penelitian tersebut akan digunakan sebagai pembanding untuk hasil penelitian penulis tentang disimilaritas perencanaan MSDM di pondok pesantren yang santrinya *bermukim* dengan pesantren *kalong* mahasiswa.

Tabel 2. Hasil Analisa Jurnal dan Komparasi dengan Hasil Penelitian di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu.

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Penulis
Dwi A. Lestari, Nurul Hidayati M., Nur Widiastuti	Perencanaan kedisiplinan SDM, penerapan MSDM, evaluasi santri.	Penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.	Perencanaan SDM dimulai dengan diadakannya rapat kepengurusan putra dan putri terkait pengembangan kedisiplinan yang disepakati santri diawal tahun ajaran Hasil rapat menetapkan kompetensi kedisiplinan santri menjadi 8: 1) Shalat	Untuk perencanaan kedisiplinan santri, pengurus hanya menyampaikan peraturan terkait pelanggaran ringan hingga pelanggaran berat diawal santri masuk, namun tiap bulannya akan diadakan evaluasi sikap santri melalui laporan <i>musyrif</i> dalam rapat. Kompetensi kedisiplinan santri adalah mengikuti jadwal kajian yang telah ditetapkan, dan

			<p>Jamaah, 2) Apel pagi, karena santri <i>mukim</i>, 3) kajian keislaman, 4) Pelatihan Motivasi, 5) Evaluasi rutin, 7) Sanksi, 8) Antri makan sesuai jadwal yang ditentukan.</p> <p>Evaluasi didasarkan pengawasan yang dilakukan pengurus dan catatan dalam buku hitam serta banyaknya surat pelanggaran</p>	<p>tidak melakukan pelanggaran ringan maupun berat.</p> <p>Evaluasi santri dilaksanakan tiap bulan mulai dari sikap keseharian hingga perkembangan pembelajaran.</p>
<p>Sulfiani, M. Ghozali, Nur Saidah</p>	<p>Perencanaan pengembangan kinerja tenaga pendidik</p>	<p>Penelitian kualitatif deskriptif dengan observasi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.</p>	<p>Untuk mengembangkan kinerja tenaga pendidik Manajemen Pesantren Modern Muhammadiyah Boarding school Palopo memberi pendidikan dan pelatihan kepada para tenaga pendidik agar mampu menyesuaikan tugas secara luring maupun daring.</p> <p>Pada tahap selanjutnya yayasan bisa melakukan mutasi sebagai</p>	<p>Secara khusus pengembangan kinerja tenaga pendidik belum dilakukan sebagaimana di Ponpes Modern MBS Palopo, hanya saja pengawasan terhadap pengajar tetap dilakukan oleh direktur/pengasuh kepada tenaga pengajar yang dilakukan dalam rapat rutin bulanan.</p> <p>Direktur memvariasikan jenis tenaga pendidik yakni untuk Pelajaran keagamaan dan pendidik khusus kompetensi kerja untuk mahasantri yang <i>mukim</i> maupun santri <i>kalong</i>.</p>

			<p>motivasi untuk tenaga pendidik mempelajari hal baru.</p> <p>Menyediakan fasilitas mumpuni dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja. Selain itu dilakukan pembinaan dan supervisi secara berkala.</p>	
Hastuti	Perencanaan SDM, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengendalian	Penelitian kualitatif dengan wawancara, observasi, analisa dokumen, dan dokumentasi sebagai sumber data.	<p>Perencanaan sumber daya manusia belum terlaksana secara optimal walaupun sudah memiliki struktur organisasinya sendiri. Hal tersebut dikarenakan kendali utama hanya terfokus pada kyai yang justru sering berkesibukan diluar pesantren.</p> <p>Pengorganisasian bisa dikatakan berhasil dengan indikator pelaksanaan pengajian dua tahunan yang dilaksanakan setiap waktu <i>jumadil awal</i>.</p> <p>Pengarahan dilaksanakan secara penuh 24 jam oleh kyai,</p>	<p>Secara keseluruhan perencanaan sudah berjalan baik dengan ditunjuknya <i>musyrif</i> sebagai koordinator harian, sehingga kendali tidak dipeng penuh oleh direktur/pengasuh yang tidak setiap waktu berada di pesantren.</p> <p>Pengorganisasian santri biasa dilaksanakan ketika hari-hari pembelajaran, namun karena tidak adanya sistem absensi kemungkinan santri tidak mengikuti pembelajaran menjadi sangat besar, sekalipun mereka adalah para mahasiswa yang memiliki kesibukan lain lebih baik jika tetap diadakan sistem absensi agar memudahkan evaluasi.</p>

			serta seluruh pengurus karena santri bermukim penuh waktu hingga lulus. Pada perkembangan terbarunya pesantren memfokuskan pendidikan moral berupa akhlak dengan <i>Khidmah</i> dan barokahnya. Kyai juga memfokuskan mutu dengan pengetahuan agama serta pelaksanaannya dalam kehidupan sehari-hari. Pesantren terbuka dengan kritik, saran serta informasi dari luar lingkungan pesantren agar bisa terus berkembang.	Pengarahan tidak dilakukan secara penuh waktu dikarenakan seluruh santri yang berjumlah 20 adalah mahasiswa yang memiliki kegiatan yang cukup padat diluar pondok, namun hal ini disiasati dengan adanya evaluasi yang dilakukan pengajar tiap bulannya. Fokus pengajaran kepada para santri tetap diarahkan pada ilmu keagamaan, tetapi tetap dengan memberikan materi belajar terkait kompetensi kerja. Pesantren juga menjalin hubungan baik dengan lingkungan luar pesantren sehingga kritik dan saran bisa masuk dengan mudah untuk menjadi bahan evaluasi selanjutnya.
--	--	--	--	--

Hasil penelitian dari ketiga tabel diatas bahwa variabel dan metode penelitian yang identik dan hasil perbandingan ketiga jurnal dengan hasil penelitian penulis menunjukkan bahwa perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berbeda dapat memberikan pengaruh positif atau negatif dalam berjalannya laju lembaga pendidikan. Hal ini terbukti dari hasil perbandingan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Hastuti (2018) dengan hasil penelitian penulis yang menunjukkan bahwa dengan perencanaan kepengurusan yang tepat yakni pusat kendali pesantren tidak sepenuhnya dipegang oleh satu orang saja namun perlu adanya petugas lapangan yang bisa melakukan koordinasi antar santri maupun santri dengan pengasuh/direktur.

Penelitian di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan Perencanaan MSDM digunakan untuk menyusun kompetensi kedisiplinan santri setiap tahun ajaran baru yang meliputi shalat, apel pagi, kajian keislaman, pelatihan motivasi, evaluasi, makan, kebersihan, serta jadwal masuk kelas. Selanjutnya kompetensi dibuat tertulis kemudian disepakati bersama oleh seluruh pengurus dan santri. Konsekuensi apabila terjadi pelanggaran kompetensi disiplin diatas adalah dengan catatan buku hitam dan surat pelanggaran yang ditanda

tangan santri di atas materai (Lestari, Murtafi'ah, Widiastuti, 2023). Sedangkan perencanaan kompetensi disiplin di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu hanya disampaikan secara lisan dengan kategori pelanggaran ringan dan pelanggaran. Konsekuensi pelanggaran ringan adalah peringatan dari pengasuh dan ketika pelanggaran berat terjadi pengurus bisa melakukan drop out terhadap santri. Contoh pelanggaran ringan dan berat ini adalah merusak fasilitas dan berpacaran di lingkungan pesantren.

Hasil penelitian yang dilakukan Sulfiani, Ghozali, dan Saidah di Ponpes Modern MBS Palopo menunjukkan jika yayasan merencanakan pengembangan kompetensi tenaga pengajar dengan cara pembinaan, pelatihan dan pemberian fasilitas yang bisa meningkatkan kualitas kerja. Dan pada tahap selanjutnya pengurus bisa melakukan mutasi agar tenaga pengajar mau mempelajari hal-hal baru. Adapun di Pesantren Mahasiswa Telaga Ilmu pengembangan kompetensi pelajar belum difokuskan namun tetap diberi pengarahan oleh pengasuh tiap bulannya serta memvariasikan tenaga pengajar keagamaan dengan pengajar kompetensi kerja.

4. Simpulan

Hasil komparasi literatur dengan hasil penelitian penulis menunjukkan jika model keseluruhan perencanaan manajemen sumber daya manusia antara pondok pesantren yang santrinya mukim dengan pesantren *kalong* mahasiswa Telaga Ilmu masih identik. Namun dalam proses pelaksanaan terdapat sedikit perbedaan contohnya kompetensi guru yang masuk dalam perencanaan di lembaga pesantren dengan santri *mukim*. Selain itu perbedaan terlihat pada perencanaan kegiatan untuk santri *mukim* yang mengatur hampir seluruh kegiatannya selama 24 sedangkan santri *kalong* mahasiswa hanya mendapat jadwal kegiatan bersama ketika jam pembelajaran.

5. Daftar Rujukan

- Muhajir. (2014). *Pesantren Sebagai Institusi Pendidikan Islam (pesantren akomodatif dan alternatif)*. *Jurnal Saintifika Islamica*, 1(2).
- Mubarok, N. (2019). *Optimalisasi Penerapan Tradisi Pesantren Salaf Bagi Santri Kalong*. *Al-Wijdan: Journal of Islamic Education Studies*, 4(2).
- Lestari D. A., Murtafi'ah H.N., Widiastuti N. (2023). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kedisiplinan Santri di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Lampung Selatan*. *Jurnal on Education*, 6(1).
- Hastuti, D.R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perwujudan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren*. *Media Manajemen Pendidikan*, 2(1).
- Banaran, A., Semarang, K., Nadhiroh, A., Alimi, M. Y., Sosiologi, J., Antropologi, D., & Artikel, S. (2021). *Kelompok Santri dalam Pendidikan Kepesantrenan : Studi di Pondok Pesantren Info Artikel Abstrak*. <https://jateng.bps.go.id/dynamictable/2019/01/23/61/banyaknya-pondok-pesantren->
- Ibnu Katsir. (2005). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 8*. Jakarta: Pustaka Imam asy-Syafi'i.

- Shihab, M. Q. (2014). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Tangerang: Lentera Hati.
- Haryono, S., Pd, M. (2018). *RE-ORIENTASI PENGEMBANGAN SDM ERA DIGITAL PADA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Bahri Ghozali, M. (2002). *Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: Prasasti Islam Negeri Sunan Kalijaga, U., Damami, M., Dosen Fakultas Ushuluddin, Ma., & Agama dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, S. (n.d.). *FORMULIR KELAYAKAN SKRIPSI*.
- Karina, C., & Rindaningsih. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains LITERATURE REVIEW: PERAN PENTING PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*.
- Karina, C., & Rindaningsih *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains LITERATURE REVIEW: PERAN PENTING PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM*.
- Kurniawan, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit PT Kimshafi Alung Cipta*. www.publisher.alungcipta.com
- Mukhlison Effendi. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>
- Rouf, M., Al, S., & Tuban, H. (2018). ANALISIS PEKERJAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM. *Journal Basic of Education*, 02(02).
- Safwandy Nugraha, M., Al Umanaa Boarding School, S., & Sunan Gunung Djati Bandung, U. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF ISLAM: TINJAUAN HADITS*. 12(4), 2023.
- Saimima, M. S., Pd, M. I., Dhuhani, E. M., & Pd, M. (2021). *KAJIAN SEPUTAR MODEL PONDOK PESANTREN DAN TINJAUAN JENIS SANTRI PADA PONDOK PESANTREN DARUL QUR'AN AL ANWARIYAH TULEHU* (Vol. 5, Issue 1).
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). *PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM MUTIARA AL MADAN KOTA SUNGAI PENUH*. 2(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. *Bidayah*, 10(2).
- Mintasih, D. (2022). *Mengembangkan literasi Bagi Calon Pendidik Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Melalui PBL Berbasis Kehidupan*. *Akhlaqul Karimah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1).

Sukezi, D., & Ida Rindaningsih. (2023). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195–206. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i2.162>

Wahyuni, E., Erina, D., & Gistuati, N. (n.d.). *PENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)*.