Volume 02 Number 02
Oktober 2026
Page: 61-70

AS-SAFWA
Journal of islamic education management and multiculturalism

E-ISSN: xxxx-xxxx
P-ISSN: xxxx-xxxx
DOI:

PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN SANTRI

Ahsanul Anam
STIT Raden Wijaya
ahsanulanam@stitradenwijaya.ac.id

Abstrak	Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah adalah terkait model pengelolaan sumber daya manusia dan kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. dan kendala apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa model pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahya itu merujuk kepada manajerial yang pada proses pengelolaan melibatkan fungsi manajemen sumber daya manusia. sendiri. Peningakatn kualitas pendidikan sangat diperlukan untuk kemajuan. Suatu Pondok Pesantren dapat berjalan dengan baik apabila kualitas sumber daya manusianya dikelola dengan benar dan dana atau anggaran yang digunakan tercukupi. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri terdapat berbagai kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah, pertama kendala internal seperti kendala kurangnya dana atau anggaran untuk kelengkapan fasilitas, pembiayaan tenaga pengajar, kurangnya sumber daya manusia dan lainnya. Kedua kendala eksternal baik yang datang dari pengajar atupun dari santri.
Kata kunci	***Pengelolaan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Santri.***

Abstract	Human Resource Management to Improve the Quality of Santri Education at the Salafiyah An NahdliyahIslamic Boarding School is related to the human resource management model and the obstacles faced in improving the quality of santri education at the Salafiyah An Nahdliyah Islamic Boarding School. To find out how human resources are managed at the Salafiyah An NahdliyahIslamic Boarding School. and what obstacles are faced in improving the quality of student education at the Salafiyah An NahdliyahIslamic Boarding School. The method used in this research is qualitative. The results of this research show that the human resource management model at the Salafiyah An Nahdliyah Islamic Boarding School refers to managerialism, which in the management process involves the function of human resource management. Alone. Increasing the quality of education is very necessary for progress. An Islamic boarding school can run well if the quality of its human resources is managed properly and the funds or budget used are sufficient. In improving the quality of student education, there are various obstacles faced by the Salafiyah An Nahdliyah Islamic Boarding School, firstly internal obstacles such as lack of funds or budget for complete facilities, financing for teaching staff, lack of human resources and others. The two external obstacles either come from teachers or from students.
Keywords	***Management, Human Resources, Santri Education.***

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki posisi penting dalam perkembangan pendidikan di Indonesia. Keberadaan pesantren tidak hanya berkaitan dengan pembelajaran agama, tetapi juga berperan dalam pembentukan karakter, moral, dan kehidupan sosial masyarakat. Perkembangan pesantren menunjukkan bahwa lembaga ini terus mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kondisi tersebut menuntut pesantren untuk mempertahankan nilai-nilai kepesantrenan sekaligus melakukan penguatan dalam aspek manajemen dan tata kelola pendidikan agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, keberadaan pesantren tetap relevan dalam menghadapi perkembangan pendidikan dan perubahan sosial masyarakat (Hadziq & Kultsum, 2021).

Pondok pesantren termasuk lembaga pendidikan yang masih mendapatkan kepercayaan masyarakat karena menawarkan pendidikan yang mengintegrasikan pengetahuan agama, pembentukan akhlak, kedisiplinan, dan kehidupan sosial. Santri yang belajar di pesantren berasal dari berbagai latar belakang sehingga pesantren memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan karakter. Namun, peningkatan kualitas pendidikan pesantren tidak hanya bergantung pada jumlah santri atau kelengkapan program pendidikan, tetapi juga ditentukan oleh kualitas pelayanan akademik dan pengelolaan pembelajaran. Kualitas layanan akademik dan manajemen pembelajaran memiliki hubungan penting dengan kualitas santri yang dihasilkan oleh lembaga pesantren (Badrudin et al., 2022).

Pondok pesantren pada sebagian lembaga masih mempertahankan pola pendidikan dan manajemen tradisional sebagai bagian dari identitas kepesantrenan. Tradisi tersebut memiliki nilai penting karena menjadi ciri khas yang membedakan pesantren dengan lembaga pendidikan lainnya. Akan tetapi, perkembangan kebutuhan masyarakat mengharuskan pesantren melakukan pembaruan dalam pengelolaan mutu pendidikan. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan adalah Total Quality Management yang menekankan kepemimpinan, keterlibatan anggota, orientasi terhadap kebutuhan masyarakat, pendekatan proses, pengambilan keputusan berdasarkan fakta, dan perbaikan berkelanjutan. Penerapan prinsip tersebut dapat membantu pesantren meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tanpa menghilangkan karakter dasarnya (Hair & Sofwan, 2022).

Berdasarkan hasil pengamatan awal di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah**,** diketahui bahwa pengelolaan pesantren masih banyak menggunakan pola tradisional atau salafiyah. Tenaga pengurus dan pendidik sebagian besar berasal dari alumni pesantren yang telah menyelesaikan pendidikan kemudian melanjutkan pengabdian di lembaga tersebut. Pola kaderisasi internal tersebut

memiliki manfaat dalam menjaga kesinambungan nilai, budaya, dan tradisi pesantren. Namun, apabila proses kaderisasi tidak disertai dengan peningkatan kompetensi dan sistem pengelolaan yang terencana, maka dapat muncul keterbatasan dalam profesionalisme pengelolaan lembaga. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penguatan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pesantren (Taufiqurrahman, 2019).

Kondisi sumber daya manusia di pesantren perlu mendapatkan perhatian, terutama dalam aspek kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan manajerial. Sistem pengabdian yang dilakukan oleh santri setelah menyelesaikan pendidikan dapat menjadi salah satu bentuk kaderisasi internal pesantren. Namun, pengalaman pengabdian perlu diperkuat dengan program pengembangan kompetensi agar tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas secara profesional. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan melalui proses perencanaan, rekrutmen, penempatan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan pengendalian secara sistematis. Penguatan berbagai aspek tersebut dapat meningkatkan kemampuan tenaga pendidik sekaligus mendukung peningkatan mutu pendidikan pesantren (Anarki et al., 2025).

Pengelolaan dibutuhkan dalam setiap organisasi pendidikan karena seluruh sumber daya yang tersedia harus diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam lembaga pesantren, pengelolaan mencakup berbagai kegiatan mulai dari perencanaan program, pengorganisasian sumber daya, pelaksanaan kegiatan pendidikan, pengawasan, hingga evaluasi. Manajemen yang baik memungkinkan lembaga mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki sehingga kegiatan pendidikan dapat berjalan secara terarah. Oleh sebab itu, keberhasilan pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan pengelola dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen secara konsisten dan berkelanjutan (Zulmuqim et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan pesantren. Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan unsur yang secara langsung menjalankan berbagai program pendidikan dan berinteraksi dengan santri. Oleh karena itu, pesantren membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang mampu memastikan ketersediaan tenaga sesuai kebutuhan lembaga. Perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pelatihan, serta keterlibatan seluruh sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam membangun mutu pendidikan. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara terencana dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu lembaga secara keseluruhan (Setiawan et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam keberlangsungan organisasi pendidikan karena manusia menjadi penggerak berbagai aktivitas kelembagaan. Dalam pesantren, kiai, ustadz, pengurus, dan tenaga kependidikan memiliki tanggung jawab yang berbeda tetapi saling

berkaitan dalam mencapai tujuan pendidikan. Kualitas sumber daya manusia akan memengaruhi pelaksanaan program, proses pembelajaran, pelayanan kepada santri, serta pencapaian tujuan lembaga. Oleh sebab itu, pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan, peningkatan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Manajemen SDM yang efektif dapat menjadi salah satu strategi dalam membangun kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Silalahi et al., 2022).

Mutu pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan lembaga pendidikan, termasuk pesantren. Mutu tidak hanya dilihat dari hasil belajar santri, tetapi juga mencakup kualitas tenaga pendidik, proses pembelajaran, pelayanan pendidikan, manajemen lembaga, serta kemampuan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan mutu pesantren membutuhkan pengelolaan yang menyeluruh mulai dari input, proses, hingga output pendidikan. Perencanaan mutu, pelaksanaan program, pengawasan, evaluasi, dan perbaikan secara berkelanjutan perlu menjadi bagian dari sistem manajemen pendidikan pesantren (Aimah, 2021).

Untuk dapat memainkan peran edukatif dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, pesantren perlu melakukan pembenahan terhadap model pengajaran dan sistem pengelolaannya. Pendidikan pesantren tidak cukup hanya menekankan penguasaan ilmu agama, tetapi juga perlu memberikan ruang bagi pengembangan pengetahuan umum, keterampilan, dan kemampuan menghadapi perkembangan teknologi. Pemanfaatan teknologi dalam sistem manajemen pendidikan dapat membantu meningkatkan efisiensi pelayanan, pengelolaan data, transparansi, dan akuntabilitas lembaga. Dengan demikian, transformasi manajemen melalui pemanfaatan sistem informasi dapat menjadi salah satu strategi pesantren dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan pendidikan modern (Ulfiyah et al., 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, penguatan manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan strategis bagi Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah**.** Pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga, rekrutmen yang sesuai, pembagian tugas, peningkatan kompetensi, pelatihan, pembinaan, dan evaluasi kinerja secara berkala. Strategi tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sekaligus mempertahankan nilai-nilai tradisional yang menjadi karakter pesantren. Dengan pengelolaan SDM yang lebih sistematis, pesantren diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi keagamaan, karakter, pengetahuan, serta keterampilan yang sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman (Mustofa et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena berdasarkan kondisi nyata di lapangan serta memperoleh informasi secara mendalam dari informan penelitian (Prabandari et al., 2022).

Data penelitian terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan atau pengasuh pesantren, pengurus, dan ustadz/tenaga pendidik. Data sekunder diperoleh melalui dokumen, data tenaga pendidik, program kerja, serta dokumentasi kegiatan pesantren. Pemilihan informan dilakukan secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap pengelolaan sumber daya manusia pesantren (Yuliana & Nurhasanah, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi**.** Observasi digunakan untuk melihat secara langsung kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan proses pendidikan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi sumber daya manusia, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung penelitian (Prabandari et al., 2022).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan**.** Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilih dan dikelompokkan sesuai fokus penelitian, kemudian disajikan secara deskriptif untuk memperoleh kesimpulan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri (Krisna et al., 2024).

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pimpinan pesantren, pengurus, dan tenaga pendidik, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik tersebut digunakan untuk meningkatkan kredibilitas data dan memastikan kesesuaian informasi yang diperoleh (Yuliana & Nurhasanah, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahdapat dibahas mengenai model pengelolaan di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahadalah masih berbentuk tradisional, yang di mana Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahdalam proses belajar masih sama halnya dengan kebanyakan Pondok Pesantren lain pada umumnya yang masih mempertahankan pengajaran kitab-kitab islam klasik sebagai inti dari pendidikannya. Pengajaran yang dimaksud seperti kitab kuning dan kitab Islam lainnya. Adapun model pengelolaan sumber daya manusia pada Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahyaitu menggunakan model manajerial. Proses rekutmen tenaga pengajarnya dilakukan dengan memanfaatkan tenaga lulusan atau alumni Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah dan sumber daya manusia yang ada didalamnya, adapun cara pengangkatan pengajar dilakukan berdasarkan

pemilihan dari tingkatan pendidikan yang diperoleh. Berbeda dengan kebanyakan atau pesantren lain yang pengajarnya berasal dari luar daerah. (Nurmela et al., 2016).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilaksanakan pada Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah adalah dengan mengadakan pelatihan pengembangan SDM (pendidik) khususnya terkait dengan pengajaran. Adapun terkait dengan pelatihan yang dimaksud yaitu pelatihan untuk memperdalam ilmu agama islam. Hal ini dilakukan, agar pendidik memiliki profesionalitas dalam mengajar dengan memperhatikan prinsip-prinsip belajar santri seperti motivasi dan masalah lain pada santri. Kemudian terkait dengan pengembangan, salah satunya dilakukan dengan cara mengikuti kegiatan rapat agar dapat diketahui kiat-kiat apa saja yang harus dilakukan dalam kegiatan agar dapat berjalan dengan baik. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut dilakukan pembagian tugas bagi setiap sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah dan kemudian dikelompokkan dengan keahlian masing-masing anggota sesuai dengan hasil rapat. (Maskar, 2025).

Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah dapat berjalan dengan baik apabila adanya dana yang mendukung kegiatan, dana Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahsendiri dikelola oleh pengurus yang mengurus keuangan. Adapun dana tersebut diperoleh baik dari Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahsendiri maupun dari luar Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Dana yang didapat dari Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahyaitu berupa usaha yang dikelola dalam Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahseperti dana hasil dari kantin, hasil kerja dari pimpinan, dan dana dari santri yang di dapat dari hasil uang bulanan dan tahunan untuk pembayaran listrik serta uang pembangunan. Kemudian mengenai dana untuk pengelolaan Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahsendiri lebih dominan di dapatkan dari hasil sumber daya yang ada dalam dan bantuan dari masyarakat. (Syahrizal & Anita, 2021).

Pengetahuan mengenai pengelolaan SDM menjadi keharusan yang harus dimiliki setiap pemimpin pada suatu Pondok Pesantren, namun di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahini dalam proses pengelolaan kurang menguasai fungsi-fungsi manajemen. Usaha meningkatkan SDM Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah selama ini sering dalam bentuk lisan melalui rapat yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk pelaksanaan kerja. Terselenggaranya suatu pendidikan yang berkualitas ditentukan oleh kinerja pemimpin dan pendidik yang profesional dalam menyelenggarakan tugasnya. Mengelola program pengajaran merupakan rangkaian tujuan pengelolaan yang meliputi pelaksanaan pada jangka waktu tertentu yang berisi tentang apa yang akan dilakukan pendidik dalam mengajar. (Nurhasanah et al., 2021).

2. Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Santri.

Pada dasarnya setiap kegiatan yang dilakukan mempunyai kendala, baik itu dari Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahsendiri maupun dari pengajar. Adapun kendala yang di temui di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri yaitu pertama kendala internal yang timbul dari dalam kegiatan. Kendala tersebut berupa dana atau anggaran seperti masih kurangnya dana untuk kelengkapan fasilitas Pesantren, pembiayaan tenaga pengajar dan lain sebaginya. Maka dalam hal ini bagi pihak Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahtidak berhenti melakukan kerja sama dengan masyarakat untuk melakukan kegiatan dan Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah terus melakukan pengajuan mengenai dana atau anggaran kepada lembaga pemerintah baik dari kabupaten maupun provinsi yang bertujuan untuk pengembangan Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. (Syahrizal & Anita, 2021).

Selanjutnya kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah dari segi tenaga pengajar. Kurangnya tenaga pengajar atau sumber daya manusia dapat berpengaruh pada tinggkat kualitas santri, hal ini disebebkan oleh ketidak siapan karena terbatasnya kemampuan. Ada dua faktor yang menyebabkan keterbatasan dalam suatu. Adapun yang pertama yaitu karena rendahnya sumber daya manusia dilihat dari segi ekonomi, intelektualitas dan kemandirian. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dana untuk memberikan pelatihan di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Kedua yaitu kurangnya fasilitas, keterbatasan fasilitas tersebut mengakibatkan rendahnya kualitas pendidikan yang di dapat oleh santri. (Maulida et al., 2023).

Kedua kendala eksternal. Kendala eksternal adalah kendala yang timbul dari dalam kegiatan atau organisasi. Salah satu kendala yang dialami oleh ustadz/ustadzah dalam mengajar yaitu masih ada sebagian dari santri yang malas dalam belajar, tidak patuh dan disiplin dalam melaksanakan kegiatan, masih ada santri yang sulit untuk menghafal karena kurang memahami pembelajaran. (Al Baqi et al., 2017).

Setiap masalah selalu ada solusi atau pemecahan masalahnya, maka untuk mengatasi kendala tersebut pimpinan dan pengurus lainnya mempunyai cara tersendiri agar masalah tersebut bisa teratasi. Sebagai makhluk yang mimiliki hakikat individualitas, sosialitas, dan moralitas manusia selalu ingin hidup bersama dengan membentuk kelompok atau organisasi. (Humaida & Negara, 2022).

Setiap kelompok atau organisasi adanya sejumlah orang yang berkumpul yang memiliki kepentingan dan tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga dengan Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahmempunyai tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan selaku pemimpin Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah beserta bawahannya dan santri selaku orang yang

dipimpinnya. Adapun cara yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut yaitu dengan membentuk tim pengawas untuk santri. Dalam pengawasan tersebut ustadz melibatkan santri senior. Memberikan pelatihan, nasehat, motivasi dan bimbingan agar santri mampu meningkatkan kemampuannya dalam belajar. Agar menjadi generasi yang berakhlak mulia. (Na'im & Fanani, 2023).

Salah satu kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas santri di dayah yaitu keterbatasannya tenaga pendidik sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi. Kemudian, dari segi dana atau anggaran yang masih perlu untuk dikembangkan lagi baik dari dalam maupun luar. Peningkatan kualitas pendidikan sangat diperlukan untuk keberlansungan kemajuan suatu Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan bagi santri Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah mengukur kualitas santrinya dengan cara menguji tingkat kemampuan yang di dapatkan selama belajar di dengan mengadakan dan mengikuti tes atau ujian serta perlombaan. Adapun jika di lihat dari segi lain Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyahini masih jauh tertinggal dari dayah-dayah lainnya. Maka, dalam hal ini pihak dayah terus melakukan upaya untuk memperbaiki, megembangkan serta meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan tuntutan zaman. (Asy'ari et al., 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah masih menerapkan pola tradisional, dengan memanfaatkan alumni sebagai tenaga pendidik dan pengurus. Pengelolaan SDM dilakukan melalui pembagian tugas, rapat, pelatihan keagamaan, serta pembinaan untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan kualitas pendidikan santri. Meskipun demikian, penerapan fungsi manajemen belum sepenuhnya optimal sehingga masih diperlukan penguatan dalam perencanaan, pengembangan, dan evaluasi sumber daya manusia.

Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri meliputi keterbatasan dana, tenaga pendidik, fasilitas, serta kedisiplinan dan motivasi sebagian santri**.** Untuk mengatasi kendala tersebut, pihak pesantren melakukan kerja sama dengan masyarakat, mengupayakan bantuan pemerintah, memberikan pembinaan dan motivasi kepada santri, serta melibatkan santri senior dalam pengawasan. Upaya tersebut menunjukkan adanya komitmen pesantren untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, peningkatan kualitas pendidikan santri di Pondok Pesantren Salafiyah An Nahdliyah memerlukan penguatan manajemen SDM yang lebih sistematis, terutama melalui peningkatan kompetensi tenaga pendidik, pengembangan sarana prasarana, pengelolaan pembiayaan yang lebih baik, serta evaluasi kinerja secara berkala. Langkah tersebut diharapkan mampu mempertahankan karakter salafiyah pesantren sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan agar sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

DAFTAR PUSTAKA

Aimah, S. (2021). Manajemen mutu terpadu di pesantren. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, 15*(2), 195–226. https://doi.org/10.35316/lisanalhal.v15i2.1608

Anarki, L., Fadli, A., & Al-Idrus, S. A. J. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual, 9*(1), 92–101. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117

Al Baqi, S., Latip, A., & Dwiyoga, T. S. (2017). Faktor pendukung motivasi berperilaku disiplin pada santri pondok pesantren. *EDUCAN: Jurnal Pendidikan Islam, 1*(1). https://doi.org/10.21111/educan.v1i1.1300

Anarki, L., Fadli, A., & Al-Idrus, S. A. J. (2025). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual, 9*(1), 92–101. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117

Asy'ari, H., Zahruddin, Z., & Liwaul Islam, M. R. (2020). Strategi peningkatan kualitas santri Pondok Pesantren Sunanul Huda Sukabumi Jawa Barat. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3*(2), 1–15. https://doi.org/10.30868/im.v3i2.867

Badrudin, B., Encu, A., Gustini, N., & Munawaroh, D. (2022). Quality of santri in modern Islamic boarding schools: Quality of academic services and learning management. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7*(2).

Hadziq, A., & Kultsum, U. (2021). Improving the quality of pesantren through quality management santri at the Pesantren Al-Iman Bulus. *Santri: Journal of Pesantren and Fiqh Sosial, 2*(1), 35–48. https://doi.org/10.35878/santri.v2i1.283

Hair, M. A., & Sofwan, A. (2022). Total quality management sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan pesantren di Pondok Pesantren Ziyadatut Taqwa. *AHSANA MEDIA: Jurnal Pemikiran, Pendidikan dan Penelitian Ke-Islaman, 8*(2), 167–176.

Humaida, M. Z., & Negara, T. D. W. (2022). Manajemen kegiatan pondok pesantren sebagai upaya peningkatan kualitas SDM santri. *Cendekia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 16*(2), 17–26. https://doi.org/10.30957/cendekia.v16i2.676

Krisna, P. A. Y., Pratama, I. G. P. R. M., Supriadi, S., & Anfetonanda, G. A. (2024). Analisis data penelitian kualitatif menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. *Jurnal Pendidikan Khusus*.

Mustofa, A., Wasliman, I., & Dianawati, E. (2023). Manajemen mutu SDM dalam peningkatan kompetensi profesional ustadz di pondok pesantren. *Wahana Didaktika: Jurnal Ilmu Kependidikan, 21*(1).

Maulida, H., Astuti, A., & Liana, Y. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas santri di Yayasan Pondok Pesantren Hudatul Falah Kecamatan Ciseeng Kabupaten Bogor. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen, 4*(3), 21–26. https://doi.org/10.32493/ABMAS.v4i3.p21-26.y2023

Maskar, D. K. (2025). Penguatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. *MASILE: Jurnal Studi Ilmu Keislaman, 6*(1), 24–38. https://doi.org/10.1213/Masile

Na'im, F., & Fanani, M. R. (2023). Gaya kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas santri. *Ilmiah Dakwah: Jurnal Manajemen Dakwah, 11*(1).

Nurhasanah, E., Abidin, Y. Z., & Sanusi, I. (2021). Implementasi fungsi pengorganisasian pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas santri. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 6*(2), 191–204. https://doi.org/10.15575/tadbir.v6i2.33821

Nurmela, S., Rifa'i, A. B., & Herman. (2016). Manajemen pondok pesantren salafiyah dalam meningkatkan kualitas santri. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, 1*(4), 390–406. https://doi.org/10.15575/tadbir.v1i4.147

Prabandari, D. A., Supriyanto, A., Sobri, A. Y., & Fadhli, R. (2022). Strategi humas meningkatkan partisipasi masyarakat dalam kegiatan sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 3*(2), 179–191. https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.45799

Setiawan, M. H., Ni'mah, M., & Ghufron, G. (2022). Manajemen Pesantren Ar-Rofi'iyyah dalam meningkatkan mutu SDM santri. *Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4*(4), 3758–3762. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6056

Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam membangun kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4*(3), 1835–1846. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i3.4970

Syahrizal, A., & Anita, E. (2021). Analisis manajemen keuangan pondok pesantren (studi pada Pondok Pesantren Isti'dadul Mu'allimien Jambi). *Finansha: Journal of Sharia Financial Management, 2*(1), 26–37. https://doi.org/10.15575/fjsfm.v2i1.12777

Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kabupaten Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, 18*(1), 203–222. https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950

Ulfiyah, U., Widadiyah, Q., & Putriyani, P. (2022). Digitalisasi manajemen administrasi pesantren dalam perspektif efisiensi dan akuntabilitas. *Eduvis: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7*(2).

Yuliana, L., & Nurhasanah, S. I. (2022). Pemanfaatan perpustakaan sekolah oleh guru pada masa pembelajaran daring. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan, 3*(2), 131–143. https://doi.org/10.21831/jump.v3i2.47989

Zulmuqim, Z., Zalnur, M., Tabrani, T., & Darsiah, D. (2022). Analisis filosofis mengenai manajemen mutu dalam pendidikan Islam dan implementasinya pada pengembangan madrasah dan pondok pesantren. *Jurnal Pendidikan dan Konseling, 4*(6), 11967–11977. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10356