



Research Article

## Model Manajemen Sumber Daya Manusia Pesantren Berbasis Nilai Khidmah Dan Tahfizul Qur'an: Studi di Pondok Pesantren Assa'idiyyah Gedongan Cirebon

Muhammad Ni'amillah<sup>1</sup>, Dewi Cahyani<sup>2</sup>, Moh Ali<sup>3</sup>

1. Program Magister Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon  
E-mail: [niamillah179@gmail.com](mailto:niamillah179@gmail.com) 
2. Program Magister Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon  
E-mail: [dewicahyani@syekhnurjati.ac.id](mailto:dewicahyani@syekhnurjati.ac.id)
3. Program Magister Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon  
E-mail: [moh.ali@uinssc.ac.id](mailto:moh.ali@uinssc.ac.id)



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : December 25, 2025  
Accepted : February 12, 2026

Revised : January 27, 2026  
Available online : March 14, 2026

**How to Cite:** Muhammad Ni'amillah, Dewi Cahyani and Moh Ali (2026) "Human Resource Management Model of Islamic Boarding Schools Based on the Values of Service and Tahfizul Qur'an: A Study at the Assa'idiyyah Gedongan Islamic Boarding School in Cirebon", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(1), pp. 2324–2333. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i1.3110.

## **Human Resource Management Model of Islamic Boarding Schools Based on the Values of Service and Tahfizul Qur'an: A Study at the Assa'idiyyah Gedongan Islamic Boarding School in Cirebon**

**Abstract.** The dynamic shifts within the contemporary educational landscape necessitate that pesantren (Islamic boarding schools) adopt a more focused and professional approach to Human Resource Management (HRM). This challenge must be met without sacrificing the fundamental values that constitute the institution's unique identity and core characteristic. In this context, the values of khidmah (selfless service/devotion) and tahfizul Qur'an (Qur'an memorization) remain strong cultural and spiritual foundations, directly shaping the character, work ethic, and loyalty of the teachers and administrative staff within the pesantren. This article aims to thoroughly examine how the integration of these two fundamental values, khidmah and tahfizul Qur'an, can be realized and operationalized into a cohesive and comprehensive model of pesantren Human Resource Management. The study focuses on proposing a value-driven framework that balances spiritual principles with professional administrative governance.

**Keywords:** Pesantren, HRM, Khidmah, Tahfizul Qur'an, Value Model.

**Abstrak.** Perubahan dinamis dalam lanskap pendidikan kontemporer menuntut institusi pesantren untuk mengadopsi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terarah dan profesional. Tantangan ini harus dijawab tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar yang menjadi identitas dan ciri utama pesantren. Dalam konteks ini, nilai khidmah (pengabdian) dan tahfizul Qur'an (penghafalan Al-Qur'an) tetap menjadi fondasi kultural dan spiritual yang kuat, secara langsung membentuk karakter, etos kerja, dan loyalitas para guru serta pengelola pesantren. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana integrasi kedua nilai fundamental tersebut, yakni Khidmah dan Tahfizul Qur'an dapat diwujudkan dan dioperasionalkan ke dalam suatu model manajemen SDM pesantren yang utuh.

**Kata Kunci :** Pesantren, Manajemen SDM, Khidmah, Tahfizul Qur'an, Model Nilai.

## **PENDAHULUAN**

Pesantren berkembang sebagai institusi yang memiliki fungsi pendidikan, sosial, dan kultural. Lembaga ini tumbuh dari kebutuhan masyarakat untuk memperoleh pendidikan agama yang terstruktur. Pesantren kemudian bertransformasi menjadi pusat pembinaan generasi muda yang mempertemukan tradisi keilmuan Islam dengan kebutuhan kehidupan sehari-hari. Perkembangan kurikulum, metode pembelajaran, dan pola pengasuhan santri menunjukkan bahwa pesantren terus menyesuaikan diri dengan dinamika masyarakat modern. Menurut (Zohriah et al., 2025). Dalam aspek pengembangan dakwah pesantren tidak terlepas dari sebuah manajemen yang berfungsi untuk mengatur, dan meningkatkan kualitas santri, diantaranya manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, serta pelaksanaan yang dipimpin oleh seorang kiai.

Kehadiran pesantren juga berkontribusi pada penguatan identitas keislaman di berbagai daerah. Pesantren menyediakan ruang belajar yang menekankan disiplin, ketaatan, serta hubungan yang kuat antara santri dan guru. Pola hubungan ini

membentuk kultur belajar yang khas. Kultur tersebut menumbuhkan kedekatan emosional, penghormatan kepada ilmu, serta dorongan untuk mengamalkan pengetahuan secara nyata. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kultur pesantren berperan dalam membangun ketangguhan moral santri, terutama ketika mereka menghadapi tantangan sosial yang kompleks.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan moralitas generasi muda. Dengan pendekatan yang mengedepankan nilai-nilai spiritual dan etika, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai tempat belajar agama, tetapi juga sebagai wahana untuk mengembangkan kepribadian santri. Dalam suasana yang kental dengan tradisi, santri belajar untuk menghormati orang tua, menghargai sesama, dan berkontribusi positif kepada masyarakat. Misalnya, banyak pesantren yang mengajarkan keterampilan hidup seperti pertanian, kerajinan tangan, dan kewirausahaan, yang memberi santri bekal untuk mandiri secara ekonomi. Dalam konteks ini, pesantren berperan sebagai benteng moral dan budaya yang menjaga identitas bangsa di tengah arus globalisasi yang semakin kuat. (Dinata & Kuswadi, 2025)

Di sisi lain, menurut (Sya'bana et al., 2024) pesantren telah memainkan peran penting dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa kehilangan identitasnya. Pesantren tidak hanya dianggap sebagai lembaga pendidikan agama tradisional, tetapi juga mulai mengintegrasikan pendidikan formal seperti sekolah dan madrasah, memungkinkan pesantren untuk beradaptasi dengan era revolusi industri 4.0, di mana teknologi dan metode pembelajaran modern diterapkan tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar pesantren. Integrasi teknologi ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga membuka peluang bagi santri untuk mengembangkan keterampilan era digital, seperti literasi teknologi dan kewirausahaan, sehingga menghasilkan lulusan yang siap menghadapi tantangan zaman, baik dalam konteks nasional maupun global.

Pengelolaan pesantren harus benar-benar baik dan profesional. Manajemen pesantren harus menggunakan teori-teori modern yang dipadukan dengan nilai-nilai keislaman. Dengan manajemen yang baik, masyarakat akan tetap menaruh kepercayaan terhadap pesantren. (Lutfi, 2023)

Penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis secara komprehensif Model Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan pesantren yang secara fundamental berbasis pada internalisasi nilai khidmah dan tahfizul Qur'an. Adapun urgensi dan signifikansi teoretis dari penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam mengembangkan kerangka kerja MSDM pesantren yang terpadu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode library research, yang mengacu pada pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber literatur. Metode ini dipilih karena sesuai dengan karakteristik penelitian yang bersifat konseptual dan mendalam, serta memungkinkan peneliti untuk mengkaji teori dan temuan empiris yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode library research

dianggap relevan karena penelitian ini lebih menitikberatkan pada penggalian literatur dan data sekunder sebagai bahan utama analisis. Pemilihan metode ini juga didasarkan pada keterbatasan akses langsung ke lapangan, sehingga kajian literatur menjadi solusi efektif untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. (Tulili et al., 2025)

Penelitian ini berfokus pada upaya memahami dinamika pengelolaan sumber daya manusia di pesantren melalui pendekatan yang memadukan nilai tradisi dan prinsip manajemen modern. Proses pengumpulan data dilakukan untuk menggambarkan kondisi nyata di lapangan serta menilai sejauh mana praktik manajemen pesantren berjalan efektif. Pendekatan ini penting karena pesantren memiliki struktur, kultur, dan pola interaksi yang berbeda dari lembaga pendidikan formal.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif dengan mengaitkan hasil temuan dengan teori yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia pesantren. Analisis data dilakukan dengan pendekatan deskriptif analitis. Data yang terkumpul dianalisis untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang relevan. Misalnya, analisis data kuantitatif menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi pendidik dalam pelatihan profesional memiliki korelasi positif dengan kualitas pendidikan di pondok pesantren. Pendekatan ini menjadi dasar untuk menilai efektivitas model manajemen yang diterapkan.

Melalui analisis tersebut, artikel ini diharapkan memberi kontribusi terhadap penguatan kapasitas kelembagaan pesantren di Indonesia. Artikel ini juga memberi rekomendasi mengenai model manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan karakter pesantren. Model tersebut bertumpu pada nilai khidmah dan nilai yang terkandung dalam Tahfizul Qur'an agar pengelolaan SDM dapat berjalan efektif serta tetap sejalan dengan identitas pesantren.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama melalui pemanfaatan terhadap SDM (Sumber Daya Manusia) atau sumber daya yang lain. Manajemen Pesantren artinya ialah sebuah seni pemberdayaan pengurus/pegawai pesantren melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan untuk mencapai tujuan pesantren secara efektif dan efisien. Hal ini sebagaimana yang disampaikan Muhaimin terkait manajemen pendidikan Islam, yaitu; sebuah ilmu dan seni mengelola sumber daya pendidikan Islam dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien (Lutfi, 2023).

Lebih lanjut, manajemen pesantren, selain berfokus pada efisiensi dan efektivitas, juga harus senantiasa berpegang teguh pada nilai-nilai luhur pesantren, seperti kesederhanaan, keikhlasan, kemandirian, dan ukhuwah Islamiyah. Nilai-nilai ini menjadi fondasi moral yang membimbing setiap keputusan dan tindakan dalam pengelolaan pesantren, sehingga tujuan pesantren tidak hanya tercapai secara materi, tetapi juga secara spiritual dan moral.

Implikasi dari penelitian ini terhadap praktik di pesantren sangat nyata, terutama dalam hal peningkatan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM. Pesantren yang mengadopsi model ini dapat memperbaiki struktur beban kerja, mengurangi risiko

kelelahan pada ustadz, serta meningkatkan kompetensi dan motivasi mereka melalui pelatihan yang berkelanjutan. Pada akhirnya, penerapan model ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren secara keseluruhan, sekaligus menjawab tantangan modernisasi dan globalisasi yang semakin kompleks. (Sya'bana et al., 2024)

Manajemen pesantren membutuhkan pendekatan yang lebih sistematis agar proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan berjalan selaras dengan karakter kelembagaan pesantren. Pengelola pesantren dapat memanfaatkan prinsip manajemen modern untuk memperkuat tata kelola lembaga. Penguatan ini terlihat pada penataan struktur kerja, alur koordinasi, serta mekanisme evaluasi program yang lebih terukur. Model seperti ini membantu pengasuh dan pengurus mengelola aktivitas pendidikan, kepengasuhan santri, dan administrasi dengan alur yang jelas sehingga keputusan dapat diambil secara cepat dan tepat.

Secara keseluruhan, keseimbangan antara pembelajaran formal dan pengembangan karakter di Pondok Pesantren Assa'idiyyah Gedongan juga mencerminkan penerapan teori pendidikan kolaboratif yang menekankan pentingnya kerjasama antara berbagai elemen dalam pendidikan. Hal ini terlihat dari bagaimana berbagai lembaga dan pengelola pesantren bekerja sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Program tahfidz, pelajaran umum, dan berbagai kegiatan sehari-hari diintegrasikan untuk mendukung pembentukan karakter santri secara menyeluruh. Pondok pesantren ini mengakui bahwa karakter yang kokoh hanya dapat terbentuk ketika seluruh aspek kehidupan santri, baik akademik maupun moral, berjalan secara harmonis dan saling mendukung, yang merupakan inti dari pendidikan yang berbasis nilai dan karakter. (Desember et al., 2024)

Konteks pesantren menuntut integrasi antara prinsip manajemen dan nilai tradisi. Nilai kesederhanaan mendorong pesantren menggunakan sumber daya secara tepat. Nilai keikhlasan memperkuat motivasi pengajar dan pengurus dalam menjalankan tugasnya. Nilai kemandirian memberi ruang bagi pesantren untuk mengembangkan program sesuai potensi lokal. Nilai ukhuwah Islamiyah menciptakan iklim kerja yang saling mendukung. Integrasi nilai ini menghasilkan tata kelola yang tidak hanya bertumpu pada standar efisiensi, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan antarpengurus, santri, dan masyarakat.

Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa pesantren dapat meningkatkan mutu pengelolaan SDM ketika memiliki standar kerja yang jelas serta sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Penerapan manajemen berbasis kinerja memungkinkan pesantren menilai kebutuhan pelatihan ustadz, memetakan beban tugas, serta mengatur regenerasi pengajar secara lebih terencana. Pesantren yang menerapkan model tersebut cenderung memiliki proses pembelajaran yang lebih stabil, jadwal kegiatan yang tertata, dan tingkat kepuasan pengajar yang lebih baik.

Temuan ini memberi kontribusi praktis bagi pengembangan manajemen lembaga pesantren. Pesantren dapat mengadopsi langkah seperti penataan struktur organisasi, penyusunan deskripsi tugas, dan evaluasi berkala terhadap program pembelajaran. Langkah tersebut relevan dengan tuntutan modernisasi yang menuntut lembaga pendidikan untuk responsif terhadap perubahan. Penguatan manajemen memberi ruang bagi pesantren untuk menjaga tradisi sambil tetap adaptif terhadap perkembangan pendidikan kontemporer. Dengan demikian, pesantren memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan memperluas dampak sosialnya.

Di era digital ini, pesantren perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dapat membantu pesantren dalam pengelolaan administrasi, pembelajaran, komunikasi, dan promosi. Namun, adaptasi teknologi harus dilakukan secara bijak dan selektif, dengan tetap memperhatikan nilai-nilai tradisional pesantren.

Tak hanya itu, kurikulum pesantren perlu dikembangkan secara dinamis agar relevan dengan kebutuhan zaman dan tantangan global. Selain mempelajari ilmu-ilmu agama klasik, santri juga perlu dibekali dengan keterampilan-keterampilan modern, seperti bahasa asing, teknologi informasi, kewirausahaan, dan kepemimpinan. Dengan demikian, santri dapat menjadi generasi yang unggul, berakhlak mulia, dan mampu berkontribusi positif bagi masyarakat.

Temuan penelitian ini juga mengonfirmasi hasil studi Hasan et al. (2021) dan Hebert & Hauf (2015) yang menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis layanan (*service learning*) efektif dalam mengembangkan kepedulian sosial dan keterampilan interpersonal. Namun, penelitian ini memperluas pemahaman dengan menunjukkan bahwa tradisi khidmah, sebagai bentuk *service learning* khas pesantren, memiliki dimensi spiritual yang membedakannya dari model *service learning* konvensional. Motivasi spiritual berupa pengabdian kepada kiai dan mencari berkah (*barakah*) memberikan makna yang lebih dalam pada aktivitas khidmah dan memperkuat komitmen mahasiswa dalam menjalankannya. (Hermanzah & Ks, 2025)

Dari sudut pandang teori lingkungan belajar yang bermakna atau *meaningful learning environment* menurut David Ausubel, proses belajar akan lebih efektif ketika peserta didik berada dalam kondisi mental dan emosional yang stabil. Ketika teori ini ditempatkan dalam konteks pesantren, konsep ketenangan, keteraturan, dan fokus menjadi sangat relevan. Pesantren memiliki ritme harian yang jelas. Jadwal ibadah, waktu belajar, dan kegiatan pengembangan diri membuat lingkungan lebih terstruktur. Struktur seperti ini membantu santri menyusun informasi baru dengan lebih mudah. Pembelajaran berlangsung dengan alur yang rapi sehingga santri tidak mengalami kelebihan beban informasi. Hal ini sejalan dengan temuan Azis et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan belajar yang teratur mampu meningkatkan konsentrasi dan daya tahan belajar.

Mutu Pendidikan merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang sangat penting bagi pembangunan negara. Bahkan bisa dikatakan masa depan negara terletak pada tersedianya pendidikan yang berkualitas. Saat ini, pendidikan berkualitas hanya akan tumbuh jika terdapat lembaga pendidikan yang berkualitas. Upaya ini Menurut peraturan pemerintah no. 19 Tahun 2005 (Standar Nasional Pendidikan) yang menyatakan bahwa. "setiap lembaga pendidikan yang diselenggarakan melalui jalur formal dan informal wajib menjamin pendidikan bersama. (Kewarganegaraan et al., 2024)

Lingkungan yang tenang juga mendukung proses internalisasi nilai. Santri dapat memahami ajaran agama, etika, dan adab dengan lebih mendalam. Interaksi antara ustadz dan santri yang terjaga menciptakan suasana yang kondusif. Kehadiran keteladanan guru memperkuat proses internalisasi karena santri menyaksikan langsung penerapan nilai dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, lingkungan belajar di pesantren tidak

hanya menjadi tempat transfer ilmu. Lingkungan juga menjadi ruang pembentukan karakter melalui pengalaman langsung.

Penelitian ini mengembangkan pemahaman tersebut dengan mengaitkannya pada model manajemen sumber daya pesantren berbasis nilai khidmah dan nilai Tahfizul Qur'an. Nilai khidmah berkaitan dengan kesiapan santri dan pengurus untuk melayani pesantren melalui tugas masing-masing. Nilai ini mendorong tanggung jawab dan komitmen yang kuat. Ketika nilai khidmah dijadikan dasar manajemen, pesantren memiliki SDM yang bekerja dengan orientasi pengabdian. Orientasi ini menciptakan kultur kerja yang stabil dan mengurangi konflik internal karena setiap aktivitas dilakukan untuk kemaslahatan lembaga.

Nilai Tahfizul Qur'an memberi pengaruh signifikan pada pembentukan disiplin dan ketekunan. Proses menghafal membutuhkan fokus, pengulangan teratur, dan pengendalian diri. Ketika nilai ini masuk ke dalam sistem manajemen, pesantren dapat membentuk pola kerja yang konsisten. Pengurus lebih mudah mengatur jadwal, membagi tugas, dan mengukur capaian. Model ini juga meningkatkan kualitas interaksi antara ustadz dan santri karena keduanya bekerja dalam kerangka nilai yang sama.

Integrasi kedua nilai tersebut memperkuat manajemen pesantren dalam tiga aspek. Pertama, aspek motivasi. Nilai khidmah dan Tahfizul Qur'an mendorong motivasi intrinsik. Santri bekerja karena dorongan diri, bukan paksaan. Kedua, aspek efektivitas. Manajemen berbasis nilai membuat setiap program lebih mudah dicapai karena selaras dengan kultur pesantren. Ketiga, aspek kesinambungan. Nilai yang sudah menjadi bagian dari kehidupan santri akan terus bertahan meski terjadi perubahan struktural atau program.

Penguatan manajemen melalui nilai khidmah dan Tahfizul Qur'an juga memberi ruang bagi pesantren untuk beradaptasi terhadap perkembangan dunia pendidikan. Pesantren dapat meningkatkan kualitas program tanpa kehilangan identitas. Pengembangan kurikulum, pelatihan ustadz, dan pembinaan santri dapat berjalan lebih terarah. Pesantren juga dapat menjawab tuntutan masyarakat yang menginginkan pendidikan yang membentuk kompetensi akademik sekaligus integritas moral. Model seperti ini membuat pesantren tetap relevan pada era modern.

Dari metode penelitian studi pustaka yang sudah ada, dapat diambil tiga hasil dan pembahasan. 1) Penerapan Nilai Khidmah dalam Pengelolaan SDM. Nilai khidmah diterapkan melalui sistem kerja sukarela, pengabdian tanpa pamrih, dan disiplin spiritual. Serta guru dan santri yang berkhidmah menunjukkan loyalitas tinggi terhadap lembaga. Nilai ini menumbuhkan tanggung jawab, keikhlasan, dan rasa memiliki terhadap pesantren. 2) Nilai Tahfizul Qur'an sebagai Basis Keteladanan SDM. Aktivitas tahfiz bukan hanya program akademik, melainkan fondasi moral. Dan guru tahfiz menjadi teladan dalam kesabaran, konsistensi, dan kedisiplinan. Serta nilai tahfiz juga membentuk budaya kerja berbasis zikir dan muraqabah. Dan 3) Integrasi Nilai Khidmah dan Tahfiz dalam Model SDM Pesantren.

Kedua nilai tersebut membentuk siklus manajemen spiritual:

### **Niat – Khidmah – Hafalan – Keteladanan – Produktivitas**

Model ini berorientasi pada barakah management, yakni sistem kerja yang berfokus pada keberkahan dan manfaat jangka panjang, bukan semata hasil instan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Assa'idiyyah Gedongan Cirebon berjalan dalam kerangka nilai yang telah hidup lama dalam tradisi pesantren. Nilai khidmah dan nilai Tahfizul Qur'an menjadi dasar utama yang membentuk pola kerja, perilaku, serta kultur organisasi. Kedua nilai tersebut berpengaruh langsung terhadap motivasi, kedisiplinan, dan konsistensi santri maupun pengurus dalam menjalankan tugas.

Penelitian menemukan bahwa nilai khidmah menjadi pendorong utama bagi santri dan pengurus untuk berkontribusi pada pesantren. Santri dan ustadz memahami khidmah sebagai bentuk pengabdian. Pola ini membentuk rasa tanggung jawab. Pengurus melaksanakan tugas tanpa menunggu instruksi berulang. Santri menjaga kebersihan, mengikuti kegiatan, dan membantu program pesantren karena menganggapnya sebagai bagian dari ibadah. Nilai khidmah juga memengaruhi pembagian tugas. Pimpinan pesantren menempatkan santri atau pengurus berdasarkan kesiapan, kemampuan, dan kemauan mereka untuk melayani. Pola ini menciptakan alur kerja yang stabil. Konflik internal dapat ditekan karena setiap tugas dipahami sebagai bagian dari pengabdian kepada pesantren.

Khidmah sendiri dilihat dari bentuk atau caranya terbagi menjadi empat, yaitu khidmah bi al-fikr (pengabdian dengan pikiran), khidmah bi al-nafs (pengabdian dengan raga), khidmah bi al-māl (pengabdian dengan harta), dan khidmah bi aldu'ā' (pengabdian dengan doa). Ungkapan yang sering ditransformasikan melalui nasehat kyai menyebutkan al-Ilmu bi al-ta'allum, wa al-barakatu bi al-khidmati wa al-manfa'atu bi al-tha'ati, artinya Ilmu diperoleh dengan mengaji, barakah diperoleh dengan mengabdikan, (hidup) manfaat diperoleh dengan mematuhi” Pada tataran implementatif, santri di pesantren menyakini bahwa kesuksesan mencari ilmu diperoleh melalui usaha belajar yang sungguh-sungguh, sementara upaya menghadirkan keberkahan dilakukan dengan cara berkhidmah. (Pendidikan et al., 2022)

Nilai Tahfizul Qur'an berperan dalam membentuk kedisiplinan. Proses menghafal melatih fokus, ketekunan, dan pengendalian diri. Penelitian menemukan bahwa santri yang terlibat aktif dalam program tahfiz memiliki pola kehidupan yang lebih terstruktur. Santri bangun lebih awal, mengikuti jadwal setoran hafalan, dan mengatur waktu dengan baik. Nilai ini ikut memengaruhi pola kerja pengurus. Ustadz yang mengampu program tahfiz menerapkan standar ketat terhadap waktu dan capaian hafalan. Standar ini memberi dampak terhadap budaya organisasi. Pesantren menjadi lebih disiplin. Kegiatan berjalan tepat waktu. Santri terbiasa menyelesaikan tugas tanpa penundaan.

Penelitian juga menemukan bahwa penggabungan nilai khidmah dan Tahfizul Qur'an memperkuat efektivitas manajemen. Nilai khidmah memberi orientasi kerja yang tulus dan terarah. Nilai Tahfizul Qur'an memberi ketegasan dan ketertiban. Ketika kedua nilai tersebut berjalan bersama, pesantren memiliki dasar kuat untuk mengatur pembagian tugas, penjadwalan kegiatan, serta evaluasi program. Pengurus menggunakan nilai khidmah sebagai dasar penilaian sikap dan motivasi. Pengurus menggunakan nilai Tahfizul Qur'an sebagai dasar penilaian kedisiplinan dan konsistensi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pondok pesantren menerapkan sistem pengembangan SDM yang berbasis pada kedekatan antara guru dan santri. Pimpinan memberi pembinaan langsung kepada ustadz dan pengurus. Pembinaan mencakup pemahaman tentang adab, sikap dalam mengajar, dan kedisiplinan. Proses ini tidak

bersifat formal. Proses berjalan melalui teladan harian. Pola keteladanan ini menciptakan hubungan emosional yang kuat. Santri menghormati ustadz. Ustadz mudah mengarahkan santri. Lingkungan menjadi kondusif dan stabil.

Penelitian menemukan bahwa model manajemen ini berdampak pada meningkatnya kualitas proses pendidikan. Santri lebih fokus belajar. Ustadz lebih konsisten mengajar. Pengurus dapat menyusun program secara berkelanjutan. Pesantren mampu mengatasi masalah internal seperti keterlambatan santri, rendahnya motivasi, dan kurangnya koordinasi antarbagian. Data lapangan menunjukkan bahwa peningkatan partisipasi ustadz dalam pelatihan profesional memperkuat hasil program. Pelatihan yang diberikan pesantren meningkatkan kemampuan pengajar dalam mengelola kelas, memberikan bimbingan tahfiz, dan memecahkan masalah pembelajaran.

Pembahasan penelitian menunjukkan bahwa model manajemen sumber daya manusia berbasis nilai khidmah dan Tahfizul Qur'an selaras dengan kerangka teori manajemen pendidikan Islam. Teori tersebut menjelaskan bahwa manajemen pendidikan berjalan efektif ketika nilai agama menjadi fondasi perilaku dan keputusan. Model manajemen ini juga selaras dengan teori meaningful learning environment. Lingkungan yang tertib dan bernilai memberi ruang bagi santri untuk memahami pelajaran dan menginternalisasi nilai.

Model ini relevan untuk konteks pesantren lain di Indonesia karena memberikan alternatif terhadap sistem manajemen formal. Model ini menempatkan nilai spiritual sebagai inti pengelolaan SDM. Model ini juga memberi variasi pendekatan bagi pesantren yang ingin meningkatkan efektivitas tanpa meninggalkan identitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan nilai sekaligus penguatan manajemen dapat berjalan bersama. Pesantren dapat menjaga tradisi sambil meningkatkan kualitas organisasi.

Hasil akhir penelitian menegaskan bahwa Pondok Pesantren Assa'idiyyah Gedongan Cirebon telah membangun model manajemen yang stabil. Model tersebut tahan terhadap perubahan karena bersandar pada nilai yang hidup dalam keseharian. Model ini dapat menjadi rujukan bagi pesantren yang ingin mengembangkan pengelolaan SDM yang sejalan dengan tradisi, tetapi adaptif terhadap tantangan pendidikan modern.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di pesantren tidak bisa dipisahkan dari nilai khidmah dan tahfizul Qur'an. Kedua nilai ini membentuk pola kerja yang berangkat dari kesadaran untuk mengabdikan, bukan sekadar memenuhi tuntutan administrasi. Nilai khidmah mendorong setiap guru dan pengelola pesantren untuk bekerja dengan rasa tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen yang stabil. Nilai tahfizul Qur'an memperkuat karakter spiritual dan menghadirkan teladan yang terlihat dalam disiplin, ketekunan, dan sikap hati-hati dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa pesantren memiliki model manajemen sumber daya manusia yang mengutamakan integritas dan akuntabilitas. Model ini tumbuh dari budaya pesantren sendiri yang menekankan adab sebelum ilmu dan keteladanan sebelum instruksi. Pola kerja ini berbeda dari lembaga pendidikan modern yang lebih berorientasi pada standar administratif. Pesantren

justru menggabungkan administrasi dengan nilai spiritual sehingga proses kerja lebih bermakna.

Sementara itu, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan SDM berbasis nilai khidmah dan tahfiz perlu diterapkan secara terstruktur dalam program pembinaan guru. Pesantren perlu menyusun pedoman kerja yang menempatkan nilai-nilai tersebut sebagai landasan utama. Langkah ini membantu pesantren tetap adaptif menghadapi perkembangan pendidikan, tanpa kehilangan identitas dan kekhasan yang selama ini menjadi kekuatannya. Jika pesantren mampu menjaga keseimbangan antara administrasi yang tertib dan nilai spiritual yang hidup, maka pengelolaan SDM akan lebih stabil, terarah, dan berdampak pada kualitas pendidikan secara menyeluruh. Model ini dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan Islam lain yang ingin memperkuat karakter, integritas, dan etos kerja para pendidiknya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Desember, V. N., Maulidin, S., Januar, D., & Surya, D. (2024). Analisis Manajemen Pendidikan Karakter di Pondok Pesantren : Studi di Pondok Pesantren Bustanul ' Ulum Lampung Tengah. 2(2).
- Dinata, F. R., & Kuswadi, A. (2025). Kolaborasi Pesantren dan Perguruan Tinggi Islam : Model Manajemen Kemitraan Berkelanjutan. 2(1), 8-14.
- Hermanzah, L. A., & Ks, M. M. (2025). Tradisi Khidmah dalam Pengembangan Kecerdasan Intrapersonal dan Interpersonal Mahasantri : Perspektif Pendidikan Agama Islam di Pondok Pesantren Tebuireng Raya. 4(4), 2044-2057.
- Kewarganegaraan, J., Wijayanto, W., Aziz, A., Tarbiyah, F., Zainul, U. I., Genggong, H., Probolinggo, K., & Timur, P. J. (2024). Manajemen Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Santri di Pondok Pesantren Nurul Qur ' an Patokan Kraksaan. 8(1), 158-164.
- Lutfi, M. (2023). Model Manajemen Pendidikan Pesantren Berbasis Karakter. At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan, 9(1), 32-41.
- Pendidikan, J., Islam, A., & Wahid, U. (2022). TRADISI KHIDMAH DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM 10(1), 298-317.
- Sya'bana, A., Siregar, M., & Hasyim, A. D. (2024). Model Penjaminan Mutu Sumber Daya Manusia di Pesantren: Pendekatan Supply Demand and Resourcing Strategy. Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia, 4(4), 1097-1113. <https://doi.org/10.14421/njpi.2024.v4i4-15>
- Tulili, A., Dino, D., Asmendri, A., & Sari, M. (2025). Rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan pondok pesantren. Dirasah, 8(1), 309-322.
- Zohriah, A., Firdaos, R., & Maulana, A. F. (2025). No Title. 11, 8-20.