

Reformasi Birokrasi SDM Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren

Ahmad Ridwan^{1*}, Siti Aminah², Siti Khatijah³, Asep Saifuddin Chalim⁴

¹²³ UIN Sulthan Thaba Saifuddin, Indonesia

⁴ UIN Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

e-mail: drahmadridwansagmpdi@gmail.com

Submitted: 08-06-2023

Revised : 20-06-2023

Accepted: 09-07-2023

ABSTRACT. The purpose of this study was to determine the condition and management and to know the factors that support and hinder the implementation of human resource management at Al-Munawaroh Tabir Raya Islamic Boarding School. This type of research is qualitative. Data collection techniques are obtained from the results of interviews, observation, and document analysis. The interviews were carried out mainly to the clerics, the mother of the niqi and several santri. Qualitative data analysis techniques: data collection, data reduction, data presentation, and conclusion. The results of the study show that the condition of human resources in Al-Munawaroh Tabir Raya Islamic Boarding School has very visionary kyai. K. H. Lukman Hakim, M.Pd.I has succeeded in carrying the human resources of the santri to be able to exist in managing and developing the potential needed by pilgrims and has been proven to play a role as an agent of change in the community. Management of human resources through: planning, organizing, directing, and controlling. The supporting factors are the number of santri, the teachers are alumni, and the high charisma of the clerics. The inhibiting factor was that santri were accepted without selection, limited funds, and the character of the kiai was irreplaceable.

Keywords: Human Resources Management, Islamic Boarding School, Kyai and Santri

 <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i3.584>

How to Cite Ridwan, A., Aminah, S. ., Khatijah, S. ., & Chalim, A. S. . (2023). Reformasi Birokrasi SDM Untuk Mewujudkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 787-793.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dibutuhkan di era digital tentunya tidak akan lahir dengan sekejap tetapi melalui proses. Diperlukan suatu program pendidikan untuk mempersiapkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat (B et al., 2023; Bahri & Arafah, 2020). Pesantren telah mampu tetap berdiri dan berkembang pesat, bahkan beberapa ada yang telah mampu menempatkan manajemen dan kualitas pendidikannya berada pada zona aman dalam persaingan di era digital (Komalasari & Yakubu, 2023; Yamin et al., 2023). Lembaga pendidikan pondok pesantren adalah satu-satunya lembaga pendidikan non formal yang mampu mengelola pendidikan formal yang paling ideal saat ini dan mendatang, untuk mempersiapkan dan mendampingi peserta didik dapat hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara secara wajar dan bermoral sehat (Zaini et al., 2023).

Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya adalah salah satu potret model pendidikan keagamaan berbasis masyarakat yang juga merupakan pusat belajar masyarakat telah mempunyai pengalaman selama 23 tahun lebih pada pengembangan manajemen sumber daya manusianya secara alamiah sedang berkembang dan berproses untuk menemukan alur proses manajemen pengembangan sumber daya manusianya yang berkualitas, beriman dan berakhlak mulia.

Sesuai dengan penjelasan di atas maka peneliti memfokuskan penelitian pada manajemen sumber daya manusia, khususnya adalah kyai sebagai top manajer pada Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya untuk mewujudkan mutu pendidikannya. Bagaimana kondisi dan manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya serta apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi (Baharun et al., 2021; Haidar et al., 2022; Ikhsannudin & Pakpahan, 2021).

Manajemen sumber daya manusia mengelola sumber daya manusia. Sumber daya yang paling penting dan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur dan mengelola manusia yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan (Barnoto, 2020; Basari et al., 2023; Yumnah et al., 2023).

Visi Pondok Pesantren Al-munawaroh Tabir Raya adalah mewujudkan sumber daya manusia yang beriman, bertaqwa, berbudi luhur, berpengetahuan luas, dan berfikiran bebas serta beramal ikhlas. Beberapa elemen penting yang merupakan bagian dari komunitas pesantren dengan unsur utamanya yaitu kyai, santri, masjid, pondok, gedung BLK, koperasi sekolah, dan kitab kuning telah menjadi sub-kultur tersendiri. Oleh karena itu, meskipun adanya modernisasi dan globalisasi, pesantren masih tetap bertahan. Selain itu, ada pendapat lain yang menyatakan bahwa pesantren adalah institusi pendidikan yang dapat berperan sebagai model pendidikan karakter di Indonesia. Dua pertanyaan yang akan dijawab dalam tulisan ini adalah bagaimana strategi dan pola pendidikan karakter yang diterapkan oleh pesantren untuk membentuk sub kultur dan bagaimana bentuk sub kultur tersebut. Kajian ini memfokuskan dengan menggunakan penelitian kualitatif.

Penelitian Mardianto, S.Pd.I sebagai kepala sekolah di Madrasah Tsanawiyah yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya (2023), visi misi dan tujuan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya telah dirumuskan dengan jelas dan operasional yang dikembangkan di pondok pesantren adalah pendidikan gedung BLK seperti pelatihan komputer bagi santri dan masyarakat sekitar dan desain, dan kesenian seperti hadroh yang mana sudah sering tampil ditempat umum baik itu undangan, perlombaan melalui antar sekolah di jenjang kabupaten di kantor kementerian agama merangin, olahraga seperti bola kaki, takraw, yang juga sudah terjun untuk mengikiti perlombaan-perlombaan yang diadakan oleh kabupaten maupun kota. Strategi pelaksanaan program pendidikan berkelanjutan untuk mempersiapkan kemandirian santri di pesantren dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan sistem pendidikan dan latihan (diklat), magang, dan pendidikan reguler yang dilembagakan. Dampak program pendidikan berkelanjutan terhadap kemandirian santri dalam kehidupan masyarakat sangat bagus.

Eksistensi pesantren ditandai oleh lima unsur pesantren, yaitu pondok atau asrama, masjid, santri, kyai, dan kitab yang satu sama lain saling mengisi dan saling berkaitan. Eksistensi pesantren ini sering disebut budaya pesantren atau dapat juga disebut masyarakat pesantren yang memiliki budaya khas masyarakat tradisional di pedesaan (Arifin et al., 2023; Fathullah et al., 2023; Ikbal et al., 2023).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif bertujuan untuk menguraikan data temuan secara naratif agar mudah dipahami. Pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi teknik pengumpulan data (dalam hal ini jurnal yang terkait dengan tema), kemudian reduksi data (memilah dan memilih data yang akan digunakan dalam

penelitian), penyajian data dalam bentuk naratif dan terakhir adalah penarikan kesimpulan (conclusion). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis sosio – kultural, analisis sosio–kultural termasuk kedalam analisis wacana yang bertujuan untuk menghubungkan antara produksi teks dengan praktek sosiokultural yang terjadi pada teks tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif yang empiris, masalah yang diajukan dalam penelitian ini menekankan pada proses dan makna. Untuk itu bentuk penelitian yang dipergunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya yang beralamat berlokasi di Jalan Raya Tabir Ulu-Tabir Barat Km. 25 Desa Rantau Ngarau, Kabupaten Merangin, Jambi. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Nara Sumber: Bapak K.H. Lukman Hakim, M.Pd.I, Ibu Nyai, bebrafa staff pondok pesantren dan Santri. Kejadian/Peristiwa (observasi) berwujud dokumentasi. Untuk mengumpulkan data digunakan beberapa metode yaitu: wawancara, observasi, analisis dokumen dan dokumentasi.

Pemeriksaan keabsahan data didasarkan atas kriteria tertentu yang terdiri atas “derajat kepercayaan (kredibilitas), keteralihan, ketegantungan dan kepastian. Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penilaian, diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Untuk memperoleh keabsahan data dan validitas data dilakukan dengan teknik triangulasi, auditing dan review informan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. “Proses analisis data dalam penelitian kualitatif mencakup tiga komponen utama, yaitu: reduksi data, sajian data dan penarikan simpulan serta verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya berlokasi di Jalan Raya Tabir Ulu-Tabir Barat Km. 25 Desa Rantau Ngarau, Kabupaten Merangin, Jambi. Pondok pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya memiliki beragam kegiatan diantaranya; pembinaan santri dalam penguasaan ilmu-ilmu berhaluan pondok pesantren modern yang terdiri dari al-Qur'an dan al- sunnah (al- Hadits), Tafsir, Tarikh Islam, pengajian kitab-kitab kuning, Tauhid, Fiqih, akidah dan Usul Fiqih. Pembinaan santri dalam melaksanakan peribadatan, seperti solat jamaah, bergiliran menjadi imam solat, dan tadarus al-quran.

Pembinaan santri dalam pembiasaan keseharian pelaksanaan ibadah rutin harian adalah sholat berjama'ah 5 waktu, tadarus Al Qur'an/Tahfidz, membiasakan wirid, manakib, sholawat nabi, dan bacaan-bacaan zikr tertentu yang dilakukan setiap selesai sholat lima waktu, sholat tahajud dan sholat dhuha secara berjama'ah setiap hari.

Hasil wawancara dengan Bapak Mardianto, S.Pd.I tanggal 03 mei 2023: K.H. Lukman Hakim, M.Pd.I sering berkata :”Bahwa Pondok Pesantren itu memiliki ciri khas kekurangan dan kelebihan masing-masing, jadi jangan ragu untuk menitipkan anak-anaknya ke pondok pesantren.

Hasil wawancara tersebut diatas menggambarkan visionernya Beliau sebagai seorang kyai, manajer, pimpinan puncak sebuah lembaga pendidikan Islam yang sering Beliau sebut sebagai istilah “manajemen akhirat”. Modal dengkul yang bercita-cita mendunia sejak pengalaman Beliau menuntut ilmu di Universitas Al-Azhar Kairo Mesir dalam hal perencanaan detail apa yang diharapkan dari sebuah Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya.

Hasil wawancara dengan ustadz Muris, S.Pd.I 05 mei 2023:

“Kyai sangat detail dan teliti dalam merencanakan semua program kegiatan di Pondok Pesantren Al-Muawaroh Tabir Raya. Mungkin salah satunya karena efek pendidikan beliau yang sangat memadai, Beliau menuntut ilmu di Universitas Al-Azhar Kairo Mesir. Beliau sangat mendalami Pada bidangnya. Perencanaan sumber daya di Pondok Pesantren Al-Muawaroh Tabir raya sudah sejak awal dilakukan berbagai macam program keagamaan. Program tersebut diperuntukkan untuk semua santri baik santri putra maupun santri putri untuk mempersiapkan

keberanian, kepercayaan diri dan mental santri pemula untuk cakap dalam beribadah, berakhlak mulia dan berani terjun kemasyarakat nantinya (satu dua tahun di Pesantren Al-Muawaroh Tabir Raya sudah mulai mampu mendalami dan menguasai ilmu agama terutama dalam peribadatan, seperti : menjadi imam sholat, latihan yasin tahlil, berani tampil di forum, dan terus menjaga sholat 5 waktu). Dengan harapan nantinya bisa menjadi figur ketika sudah menjadi alumni dan terjun langsung ke masyarakat dapat mengembangkan ilmu-ilmu apa saja yang sudah diajarkan oleh para ustadz dan ustadzah dari Pondok Pesantren Al-Muawaroh Tabir raya. Contoh realnya Masjid di tempat satu santri putra untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban sebagai umat islam dan menjadi contoh bagi masyarakat sekitar. Tugasnya azan, mengimami dan mengajar ngaji sore anak-anak dan kultum atau ceramah di Masjid yang bersangkutan”.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada tanggal 03 sampai 05 Mei 2023 selama peneliti tinggal menetap mukim dan mengikuti semua kegiatan harian di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya ada beberapa temuan yang dapat peneliti tuliskan sebagai berikut: Kyai menyerahkan perencanaan pengelolaan SDM pondok pesantren untuk santri putra dan putri mutlak kepada ibu nyai Sumarni, S.Kep. Kiai memantau kegiatan perencanaan SDM dengan pengamatan pelaksanaan sholat di 5 waktu seharinya. Yaitu subuh, zuhur, asyar, magrib, dan isya.

Dari hasil temuan peneliti proses perencanaan sumber daya manusia memang belum ideal. Ada struktur organisasi yang dibuat sedemikian rupa sehingga sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pengurus. Tapi kendali utama masih sangat terfokus pada kyai selaku pimpinan pondok pesantren. Kesibukan kyai berkegiatan di luar pondok pesantren belum mampu membentuk penerus, serta pengganti atau badal yang bisa menandingi fungsi kelengkapan kyai. Peran santri senior baik itu lurah putra dan putri dalam keaktifan merencanakan kegiatan incidental berupa acara-acara rutin besar sudah sangat optimal (Aisyah et al., 2022; Rozaq et al., 2022; Wajdi et al., 2022).

Hasil pengamatan peneliti pada tanggal 03 sampai dengan 05 Mei 2023 dan dari rangkuman hasil wawancara dengan pengurus senior putri Siti Aminah pada tanggal 03 sampai 05 Mei 2023 di asrama 1 tempat peneliti menginap fungsi pengorganisasian pada sumber daya manusia cenderung ibu nyai yang menguasainya. Motivasi dan pengarahan untuk semua guru formal sering disampaikan oleh kepala sekolah dengan mengulang-ulang beberapa petunjuk kyai yang sudah beberapa terbukti (Damayanto et al., 2022; Dian et al., 2022; Rofifah et al., 2021).

Jam kerja 24 jam kyai, ibu nyai dan semua pengurus memberi suritauladan, pembimbingan, pengawasan dan segala hal tentang kebutuhan harian, kegiatan belajar mengajar sampai hal yang terbesar atau terkecil sekalipun. Mereka sebagai pengganti orang tua santri selama menjalani masa pendidikan di pondok pesantren Al-Muawaroh Tabir Raya tersebut. Pelayanan tidak cukup terkhusus pada pelanggan dalam yaitu santri, pengurus dan ustadz tapi kepada pelanggan luar yaitu wali santri, pihak pemerintah dan siapapun jamaah yang membutuhkan beliau selaku pembimbing spiritual Agama Islam.

Hasil wawancara dengan ustadz Muris, S.Pd.I 05 Mei 2023: “Abah kyai sangat detail dan teliti dalam merencanakan program kegiatan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya. Mungkin salah satunya karena beliau adalah lulusan luar negeri yaitu pernah belajar di Universitas Kairo Mesir.

Kyai telah berhasil melalui proses rumit yang panjang tapi pasti dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang tidak tertulis, detail terprogram dalam benak kyai dan termaktub dalam uraian doa-doa disetiap kesempatan. Keterbukaan pengasuh terhadap semua informasi dan segala sesuatu yang bisa menjadi cara untuk kemajuan pondok pesantren dan ekonomi masyarakat sekitar pesantren selalu menjadi tujuan utama rencana dan program-program beliau.

Adapun beberapa alumni yang berkiprah dan sukses membawa nama harum Pondok Al-Munawaroh Tabir Raya untuk agama nusa dan bangsa, diantaranya: (1) Dr. Saidina Usman El-Qureysi. S.Sos., M.Phil (Rektor Unbari), (2) Muhammad Amin, S.Pd.I., M.Pd (Dosen IAI Amq). (3) Brigadir Ilhamullah, S.Pd (Tugas di Polda Jambi), (4) Bripda Hidayatullah, (Tugas di Polres Merangin), (5) Ust. Hermanto, Sq.MA (Pimpinan Pondok Pesantren Fahimul Qur’an dan Dosen IAI SMq) (6) Desmarita, SH.,MH (Pimpinan Rumah Tahfidz di Bangko dan Doseb UM), (7) Ust.

Hasbiallah (Pimpinan Ponpes Islahul Haddad), Joko Purnomo (TNI AD di Depok). Muhammad Hendra, S.Pd (Sekretariat UIN Jambi)

Manajemen sumber daya manusia pada perkembangan terbarunya semua terfokus pada memanusiakan manusianya terlebih dahulu. Pondok Pesantren Nurul Haromain telah sejak awal kiai mampu terbiasa telah memprioritaskan pendidikan moral santri berupa akhlak santri dengan khidmah dan barokahnya. Fokus pada mutu yang diberlakukan di Pondok Pesantren Nurul Haromain dengan kepiawaian sosok pendiri yaitu seorang kiai dimana kiai telah mempunyai pengetahuan agama yang tinggi dan dapat melaksanakan semua ajaran Islam yang baik dalam kesehariannya. Pondok Al-Munawaroh Tabir Raya telah mencapai beberapa keberhasilan signifikan yang sulit terlukiskan dengan gambaran sempurna. Kiai mengakui itu dan selalu siap untuk berproses menuju perubahan yang baik dan siap untuk menerima saran dan kritik secara luas dan terbuka dari manapun. Semua guru, pengurus dan santri semua memahami pentingnya proses tumbuh berkembang dan selalu siap untuk belajar seumur hidup.

Kekuatan Sebagai Faktor Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya adalah jumlah santri, banyak santri berbakat seni seperti seni olahraga sepakbola, takraw, bila voly dan keterampilan seperti grup hadroh. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah kyai yang berpendidikan dalam dan luar negeri serta berpengalaman dalam kependidikan dan organisasi-organisasi, ibu nyai yang sangat perhatian terhadap santri, kecukupan jumlah pendidik. Komite pondok yang berkualitas dan tanpa pamrih. Kelemahan Sebagai Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya adalah Input santri yang rendah.

Peluang Sebagai Faktor Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya adalah sosialisasi pendidikan berkarakter dan efek era digital, peluang santri menuju pondok pesantren semakin tinggi. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah pendidik diberikan kekuasaan untuk mengembangkan metode mengajar. Pendampingan dari lembaga pendidikan yang lebih tinggi sangat intensif. Ancaman Sebagai Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya Santri belum terbiasa dalam hal pemanfaatan waktu untuk semua kegiatan kepesantrenan secara optimal. Pendidik dan tenaga kependidikan tidak semuanya berlatar belakang pesantren ada pendidik berlatar belakang non-pesantren dan tidak mempunyai rasa sehati dengan visi-misi ponpes sehingga membuat kurang menyatu.

Santri dengan jumlah banyak, setiap tahun ajaran bertambah karena tidak ada proses seleksi. Semua santri yang masuk ditampung dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Sebagai faktor pendukung jumlah siswa yang bersekolah menambah jumlah uang BOS yang masuk kesekolah formal. Faktor penghambatnya diperlukan tenaga ekstra dari para pengurus senior untuk mendisiplinkan santri yang banyak membutuhkan perhatian khusus.

Sebagai faktor pendukung beberapa tenaga pendidik dan santri senior adalah santri alumni Pondok Pesantren Nurul Haromain yang sudah bertekad mengabdikan dan membantu pondok dengan tanpa pamrih. Sebagai faktor penghambatnya karena kurang layakan pemberian penghasilan bulanan dari pondok pesantren menjadikan pergantian guru dan tenaga kependidikan sangat cepat. Pengkaderan guru baru membutuhkan tenaga yang lebih dibandingkan mempertahankan tenaga yang lama sudah ada.

Beberapa tokoh masyarakat yang dengan senang hati dan ikhlas mau membantu menjadi tokoh komite pondok pesantren baik itu dari alumni atau hanya simpatisan karena pengaruh kekharismaan kiai dalam mengelola Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir Raya merupakan faktor pendukungnya. Faktor penghambatnya semua kegiatan komite masih sangat membutuhkan keleluasaan waktu kyai dalam menangani langsung semua pertemuannya. Peran kyai belum bisa diwakilkan oleh siapapun.

KESIMPULAN

Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir raya mempunyai kyai yang sangat visioner. Kyai sebagai perintis, pemilik, pendiri, dan pengasuh mempunyai talenta dan ekspektasi yang tinggi. K. H. Lukman Hakim, M.Pd.I yang mendirikan pesantren kurang lebih 23 tahun sampai saat ini, sehingga telah berhasil mengkader SDM para santrinya untuk mampu eksis mengelola dan mengembangkan semua potensi yang dibutuhkan jamaah dan masyarakat dengan terbukti telah berperan sebagai agen perubahan di lingkungan masyarakatnya.

Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir raya dilakukan dalam 4 kegiatan yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk perwujudan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Al-Munawaroh Tabir raya. Faktor pendukung dan penghambat dari tiga sumber daya manusia yaitu: Santri dengan jumlah penambahan yang banyak setiap tahunnya menjadi faktor pendukung perolehan dana dari pemerintah untuk pelaksanaan sekolah formalnya, dan menjadi faktor penghambat karena santri yang diterima tanpa seleksi dan membutuhkan tenaga ekstra untuk proses mendisiplinkannya..

REFERENCES

- Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i1.106>
- Arifin, Z., Desrani, A., Ritonga, A. W., & Ibrahim, F. M. A. (2023). An Innovation in Planning Management for Learning Arabic at Islamic Boarding Schools. *Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.3237>
- B, A. M., Kardini, N. L., Elshifa, A., Adiawaty, S., & Wijayanti, T. C. (2023). The Role of Quality Human Resources in Developing Missions of Future Universities in Indonesian Higher Education. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.342>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), Art. 1. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831>
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Barnoto, B. (2020). Merespon Perubahan Dalam Pemenuhan Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di SMP Negeri 1 Pacet. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.27>
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidbomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- Damayanto, A., Bangkara, B. M. A. S. A., Abidin, A. Z., Heryani, A., & Maruf, I. R. (2022). Management Challenges for Academic Improvement in Higher Education in The Digital Era. *Nazbruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2131>

- Dian, D., Trisna, M. Y., & Huda, N. N. (2022). The Effect of School Principles Motivation in Efforts to Improve Teacher Performance at Integrated Islamic Elementary School. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3221>
- Fathullah, M. N., Ulfiah, U., Mulyanto, A., Gaffar, M. A., & Khori, A. (2023). Management of Digital Literacy-Based Work Practice Training in The Boarding School Environment. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.230>
- Haidar, M. A., Hasanah, M., & Ma`arif, M. A. (2022). Educational Challenges to Human Resource Development in Islamic Education Institutions. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(4), Art. 4. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>
- Ikbal, A. M., Nurwadjah, A., & Suhartini, A. (2023). The Implications of the Tijaniyah Order for Islamic Education at Zawayah Islamic Boarding School. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i1.2467>
- Ikhsannudin, M., & Pakpahan, P. L. (2021). Empowerment as A Quality Improvement Human Resources Through The Implementation of Total Quality Management. *Nidbomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.1190>
- Komalasari, M., & Yakubu, A. B. (2023). Implementation of Student Character Formation Through Islamic Religious Education. *At-Tadzkiir: Islamic Education Journal*, 2(1), Art. 1. <https://doi.org/10.59373/attadzkiir.v2i1.16>
- Rofifah, S., Sirojuddin, A., Ma`arif, M. A., & Zuana, M. M. M. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto. *Nidbomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>
- Rozaq, A. K., Basri, B., & Indah, I. (2022). Kiai's Leadership in Strengthening Santri's Moderation Attitude in Islamic Boarding Schools. *Nidbomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), Art. 2. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2322>
- Wajdi, F., Sanusi, A., Mulyasana, D., Sauri, S., Khori, A., & Saepuloh, S. (2022). The Pattern of Leadership of Kiai in Managing Learning Pesantren. *Nidbomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i1.1832>
- Yamin, M., Basri, H., & Suhartini, A. (2023). Learning Management in Salaf Islamic Boarding Schools. *At-Tadzkiir: Islamic Education Journal*, 2(1), Art. 1.
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, F., & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), Art. 1. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), Art. 2. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.23>