Volume 1 Issue 1 Oktober Tahun 2026
PROSIDING STAI PANCA BUDI
E-ISSN: XXXX-XXXX

KEPEMIMPINAN DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA PESANTREN DI PONDOK PESANTREN MATSARATUL HUDA

Moh Halifa Ramadhani [1], Moh Nurul Hidayatullah [2]
Universitas Islam Negeri Madura[1,2]
halifaramadhani29@gmail.com[1] , dayatz.aja08@gmail.com[2,]

Abstract

The approach used is descriptive qualitative with library research method, collecting data from journals, books, and relevant literature. The results of the study indicate that visionary leadership plays a central role in formulating a futuristic yet realistic vision and mission, integrating Islamic values with modern management. Effective leadership implements needs- and values-based recruitment strategies, continuous competency development (technical, leadership, spiritual), and retention through fair rewards and a supportive work environment. Objective performance assessment, development-oriented supervision, and transparent HR decision-making are the foundation for improving the quality of the institution. Overall, the synergy of visionary leadership, planned HR management, and good evaluation-supervision improves the quality of educational services and the formation of student character, while maintaining the relevance of Islamic boarding schools in the modern era. Keywords: communication strategy, Islamic values, teachers, educational communication, Islamic character

Keywords: ***Leadership, Human Resource Management, Modern Islamic Boarding School***

Abstrak

Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research), mengumpulkan data dari jurnal, buku, dan literatur relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berperan sentral dalam merumuskan visi dan misi yang futuristik namun realistis, mengintegrasikan nilai Islam dengan manajemen modern. Kepemimpinan efektif melaksanakan strategi rekrutmen berbasis kebutuhan dan nilai, pengembangan kompetensi berkelanjutan (teknis, kepemimpinan, spiritual), serta retensi melalui penghargaan adil dan lingkungan kerja suportif. Penilaian kinerja objektif, supervisi berorientasi pembinaan, dan pengambilan keputusan SDM yang transparan menjadi fondasi peningkatan mutu lembaga. Secara keseluruhan, sinergi kepemimpinan visioner, manajemen SDM terencana, dan evaluasi-supervisi yang baik meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pembentukan karakter santri, sekaligus menjaga relevansi pesantren di era modern.Kata Kunci: strategi komunikasi, nilai Islami, guru, komunikasi pendidikan, karakter Islami

Keywords: ***Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pesantren Modern***

PENDAHULUAN

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat dipisahkan dari proses komunikasi. Komunikasi merupakan sarana utama dalam menyampaikan informasi, gagasan, nilai, dan pengalaman kepada orang lain. Dalam dunia pendidikan, komunikasi menjadi instrumen penting yang menghubungkan guru dengan peserta didik dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter. Komunikasi yang efektif memungkinkan pesan pendidikan dapat diterima, dipahami, dan diimplementasikan oleh peserta didik secara optimal.

Lembaga pendidikan Islam memainkan peranan penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya pintar secara akademis, tetapi juga memiliki kebaikan mutu pendidikan. Dalam

konteks ini, kepemimpinan memiliki peran sentral sebagai penggerak utama yang menentukan efektivitas pengelolaan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta seluruh unsur yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan pesantren. Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator, motivator, dan pengarah dalam mengoptimalkan potensi SDM agar mampu mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Pada pesantren modern, pengelolaan SDM yang baik menjadi kebutuhan mendasar karena kompleksitas organisasi yang semakin tinggi, sehingga diperlukan pemimpin yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan prinsip-prinsip manajemen modern.[1]

Pondok Pesantren Matsaratul Huda merupakan salah satu institusi pendidikan Islam yang menerapkan sistem pesantren modern dan menghadapi sejumlah tantangan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti peningkatan keterampilan guru, pengembangan staf pendidikan, penguatan budaya organisasi, serta penyesuaian dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan masyarakat. Untuk mengatasi tantangan ini, kepemimpinan yang baik menjadi elemen kunci untuk menciptakan suasana kerja yang produktif dan kolaboratif. Pemimpin pesantren diharapkan dapat menggunakan pendekatan kepemimpinan yang inklusif, transformasional, dan berlandaskan nilai-nilai Islam agar mampu membina komitmen, loyalitas, serta profesionalisme seluruh sumber daya manusia yang ada. Keberhasilan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada akhirnya akan berdampak langsung pada kualitas layanan pendidikan dan pengembangan karakter santri.[2]

Peranan pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia di pesantren modern sangatlah penting. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis cara kepemimpinan di Pondok Pesantren Matsaratul Huda melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, pembinaan, serta evaluasi SDM untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Diharapkan analisis ini dapat memberikan wawasan tentang praktik kepemimpinan yang efektif di lingkungan pesantren modern dan menjadi acuan bagi pengembangan manajemen SDM yang berlandaskan nilai-nilai Islam secara profesional, berkelanjutan, serta sesuai dengan tuntutan pendidikan masa kini.[3]

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pedekatan kepustakaan sebagai metode utama, yang melibatkan kegiatan pengumpulan sumber dari berbagai literatur yang terkait.[4] Metode studi kepustakaan melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber seperti jurnal, catatan, buku, dan penelitian yang relevan dengan topik yang sedang dibahas.[5] Dalam proses pengumpulan data, dilakukan dengan membaca sumber-sumber tertentu, mencatat informasi penting, dan mengolah data tersebut agar dapat dianalisis secara mendalam sebelum menyimpulkan.[6]

Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan berbagai sumber digunakan, seperti majalah, jurnal, buku, dan informasi yang diperlukan, serta dokumentasi dari observasi dan pengumpulan data di lapangan berupa foto, catatan, dan gambar, Studi kepustakaan ini sangat vital bagi peneliti karena membantu dalam proses analisis masalah. Kajian ini juga memberikan bantuan kepada seorang penyelidik untuk merangka skema-skema yang terkait dengan isu

---

[1] Mashun, M., & Yahya, F. (2025). KEPEMIMPINAN ISLAM MODERN DI PONDOK PESANTREN CENDEKIA DARUL LUTFIAH MURNI NW AIKMEL. *At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *5*(2), 166-173.

[2] Yansasnie, F., Damayanti, D., Octaviana, D. N., & Hakim, L. (2026). Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, *10*(1), 33-49.

[3] Rozzaqiyah, Z., Hrp, J. H., Ibnu, M., Syahan, M., & Siahaan, A. (2024). Peran Manajemen Kepemimpinan di Pesantren Modern Babussalam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat*, *7*(1), 81-89.

[4] Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 31.

[5] M. Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 27

[6] Zed, Mustika. Metode Penelitian Kepustakaan,(Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008),

yang sedang diteliti atau diamati.[7]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara etimologis, istilah kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia. Kata ini diawali dengan huruf I "lead" yang berarti mengarahkan, memberikan petunjuk, dan membimbing. Kepemimpinan merupakan suatu proses atau kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain agar mereka dapat bekerja menuju tujuan dan arah yang sama dalam rangka mencapai sasaran organisasi.[8] Di sisi lain, Hendya Soetopo mengartikan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas dalam organisasi dan kelompok. Oleh karena itu, kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi dengan sistem nilai tertentu dan visi tertentu untuk mencapai tujuan.[9]

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memengaruhi sikap individu dalam konteks tertentu sehingga mereka mau berkolaborasi demi mencapai sasaran yang ditentukan. Mengacu pada pendapat Overton, kepemimpinan diartikan sebagai kapasitas untuk menggerakkan tindakan para pekerja dengan rasa saling percaya dan kerjasama. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya. Pendapat Overton menyoroti pentingnya fokus kepemimpinan pada kemampuan individu dalam mengajak orang lain untuk bertindak.[10]

Jadi, kepemimpinan kemampuan individu untuk memengaruhi orang lain agar bersedia mengikuti keinginan pemimpin. Secara umum, kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, mengarahkan, dan bahkan memaksa individu atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut, yang kemudian mengarahkan mereka untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.[11]

Pemimpin yang memiliki visi adalah sosok yang memiliki gambaran jelas mengenai tujuan dan misi dalam suatu organisasi. Mereka sangat pandai dalam menganalisis peristiwa yang mungkin terjadi di masa depan dan mampu menyampaikan visi dan misinya secara gamblang. Dengan menggunakan kemampuan motivasi dan imajinasinya, mereka dapat membangkitkan semangat anggota tim untuk menjadikan organisasi lebih dinamis dan mendorong semua elemen di dalamnya agar terus berkembang. Pemimpin visioner adalah individu yang dapat menentukan arah serta tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pemimpin visioner adalah individu yang dapat menentukan arah serta tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, pemimpin ini perlu memiliki kemampuan untuk berpikir secara prediktif, antisipatif, sistematik, holistik, terintegrasi, dan komprehensif.[12]

Kepemimpinan visioner tidak hanya berfokus pada kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi saat ini, tetapi juga pada kemampuannya merumuskan gambaran masa depan yang jelas melalui visi dan misi yang relevan dengan kebutuhan zaman. Visi dan misi menjadi fondasi strategis yang mengarahkan seluruh aktivitas pesantren, mulai dari penyusunan program pendidikan, pengembangan budaya organisasi, hingga pencapaian tujuan kelembagaan secara berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner

---

[7] Wahyudin Darmalaksana,"Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan"(2020): 3-4 https://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf diakses pada tanggal 20 April 2025

[8] Iskandar, I., & Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper), 1(2).

[9] Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). Kepemimpinan pendidikan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

[10] Sana, N. N., & Effane, A. (2023). Peran kepemimpinan pendidikan. Karimah Tauhid, 2(1), 111-124.

[11] Afriansyah, H. (2019). Kepemimpinan pendidikan. Padang: Deepublish.

[12] Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis model kepemimpinan kharismatik dan visioner di pondok pesantren. *Journal on Education*, *5*(4), 15038-15049.

berperan penting dalam menentukan arah pengembangan lembaga pendidikan Islam melalui perumusan visi yang futuristik dan adaptif terhadap perubahan lingkungan pendidikan.[13]

Penentuan visi dan misi harus dipertimbangkan dengan nilai-nilai Islam, adat pesantren, serta kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Seorang kiai atau pemimpin pesantren harus dapat menggabungkan nilai-nilai spiritual dengan metode manajemen modern agar visi dan misi yang dibuat bukan hanya bersifat ideal tetapi juga realistis serta dapat dilaksanakan. Kepemimpinan yang memiliki visi terlihat dari kemampuan pemimpin dalam menciptakan kesepakatan mengenai tujuan lembaga, melibatkan berbagai pihak dalam proses penyusunan visi, dan menginternalisasikannya ke dalam budaya serta kebijakan pesantren.[14]

Oleh karena itu, kepemimpinan visioner dalam merumuskan visi dan misi pesantren menjadi sangat penting untuk memahami cara sebuah institusi pendidikan Islam menyusun arah pengembangannya secara terencana. Keberhasilan pesantren dalam menghadapi tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan sosial sangat dipengaruhi oleh mutu visi dan misi yang dirancang serta kemampuan pemimpin untuk mengimplementasikannya melalui program-program strategis. Dengan kepemimpinan yang visioner, pesantren tidak hanya mampu mempertahankan identitas keislaman mereka, tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan, memperkuat daya saing institusi, dan mencetak lulusan yang memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan, spiritualitas, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan zaman.[15]

Keberhasilan lembaga pendidikan Islam, termasuk pesantren dan madrasah, sangat bergantung pada mutu para pengajar dan staf keagamaan yang merupakan motor penggerak utama dalam proses belajar dan pembentukan karakter siswa. Di tengah tantangan globalisasi, kemajuan teknologi, dan meningkatnya kebutuhan akan kualitas pendidikan, institusi pendidikan Islam dituntut untuk menerapkan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh. Salah satu aspek yang sangat penting adalah strategi perekrutan yang dapat menarik calon guru dan staf keagamaan yang tidak hanya memiliki kompetensi akademis dan profesional, tetapi juga integritas moral, komitmen terhadap Islam, dan kemampuan untuk menjadi panutan bagi siswa. Proses perekrutan yang didasarkan pada analisis kebutuhan dan prinsip-prinsip Islam akan membantu institusi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi dan misi pendidikan yang ingin dicapai.[16]

Setelah tahap rekrutmen, peningkatan kemampuan untuk guru dan staf keagamaan menjadi langkah penting guna memastikan perkembangan kompetensi yang berkelanjutan. Peningkatan ini bisa dilakukan melalui pelatihan profesional, program bimbingan, pendidikan lebih lanjut, penilaian kinerja, pembinaan spiritual, serta pemanfaatan teknologi dalam proses belajar dan administrasi pendidikan. Dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang modern, pengembangan tak hanya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kemampuan kepemimpinan, inovasi, dan kemampuan tenaga pendidik untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan pendidikan. Lembaga pendidikan Islam yang bisa melaksanakan program pengembangan dengan cara yang terencana akan lebih mampu menghasilkan tenaga pengajar yang berkualitas, produktif, dan selaras dengan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar lembaga tersebut.[17]

Di sisi lain, tantangan penting lainnya adalah menjaga agar guru dan staf keagamaan yang

---

[13] Imaduddin, I. (2024). Model Kepemimpinan Visioner Kyai dalam Mengembangkan Pendidikan Pesantren. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, *3*(2), 212-226.

[14] Sutikno, S., & Susanto, A. B. (2025). KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM PENINGKATAN MUTU MADRASAH DI PESANTREN. *At-Tahsin: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(1), 136-146.

[15] Wahib, A. (2024). Kepemimpinan Visioner sebagai Langkah Strategis dalam Meningkatkan Kreativitas Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Jawahirul Hikmah Tulungagung. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, *18*(4), 2381-2397.

[16] Aldino, M., & Murtafiah, N. H. (2023). PERAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU. *UNISAN JURNAL*, *2*(5), 800-808.

[17] Sholeh, M. I. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. *Indonesia Islamic Education Journal*, *2*(1), 1-19.

berkualitas tetap berkomitmen dan berkontribusi dalam jangka panjang. Tingginya pergerakan tenaga pengajar, kurangnya kesejahteraan, serta kesempatan kerja di bidang lain sering menjadi faktor yang memengaruhi tingkat keberlanjutan tenaga pendidikan. Oleh sebab itu, institusi pendidikan Islam perlu merancang strategi untuk mempertahankan tenaga pengajarnya yang meliputi pemberian penghargaan yang adil, kesempatan untuk pengembangan karier, lingkungan kerja yang baik, kepemimpinan yang mendukung, serta penguatan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Strategi retensi yang baik tidak hanya menjaga kestabilan organisasi, tetapi juga menjamin keberlangsungan kualitas pendidikan dan bimbingan keagamaan yang diterima oleh para siswa. Dengan demikian, perekrutan, pengembangan, dan retensi adalah tiga aspek yang saling terkait dalam membangun sumber daya manusia pendidikan Islam yang berkualitas dan kompetitf.[18]

Kepemimpinan adalah elemen kunci yang menentukan suksesnya pengelolaan sumber daya manusia dalam institusi pendidikan Islam, termasuk pesantren. Dalam melakukan tugas manajerial, pemimpin tidak hanya berperan dalam mengarahkan lembaga menuju target yang telah ditentukan, tetapi juga harus memastikan bahwa seluruh staf pengajar dan pendukung dapat bekerja secara efisien dan profesional. Salah satu cara untuk menerapkan kepemimpinan ini adalah melalui penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengukur seberapa baik tugas, kompetensi, serta kontribusi masing-masing individu dalam kemajuan lembaga. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan terus-menerus menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, merancang program pembinaan, serta memperbaiki mutu layanan pendidikan. Dalam konteks pesantren dan institusi pendidikan Islam, penilaian kinerja juga berperan sebagai alat untuk memastikan keselarasan antara kinerja individu dengan visi, misi, dan nilai-nilai Islam yang dijunjung oleh lembaga.[19]

Selain penilaian kinerja, pengawasan merupakan aspek kepemimpinan yang sangat vital dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia. Pengawasan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas pemantauan, tetapi juga sebagai proses pembinaan, pendampingan, dan memberikan umpan balik yang bermanfaat kepada pendidik dan staf. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur dan terencana, pemimpin dapat mengenali beragam masalah yang dihadapi oleh tenaga pengajar, mengevaluasi kebutuhan pengembangan keterampilan, serta merancang langkah-langkah perbaikan yang tepat. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan profesionalisme, semangat kerja, dan kualitas pembelajaran karena dilakukan berdasarkan hasil evaluasi yang objektif dan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, bukan hanya sekadar penilaian administratif. Oleh karena itu, keterampilan pemimpin dalam melakukan pengawasan menjadi salah satu tolok ukur penting untuk menilai keberhasilan manajemen pendidikan Islam.[20]

Di sisi lain, penilaian kinerja dan pengawasan akan menjadi dasar utama dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Keputusan tentang perekrutan, promosi, penempatan, penghargaan, pelatihan, hingga pengembangan tenaga pengajar harus didasarkan pada data yang tepat dan pertimbangan yang tidak bias. Dalam konteks pesantren, pengambilan keputusan mempertimbangkan bukan hanya aspek administratif dan profesional, tetapi juga nilai-nilai syariat, musyawarah, kesejahteraan lembaga, serta perspektif jangka panjang dalam pengembangan pendidikan Islam. Kepemimpinan yang efisien ditunjukkan oleh kemampuan pemimpin dalam menggabungkan data hasil penilaian, hasil pengawasan, dan harapan organisasi dalam setiap keputusan yang dibuat, sehingga mampu menciptakan pengelolaan sumber daya manusia yang adil, transparan,

[18] Syahwandi, M., & Atak, M. (2024). Manajemen Talenta Guru dalam Pendidikan Islam: Analisis Strategi Rekrutmen, Pengembangan, dan Retensi di Madrasah. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *2*(1), 150-164.

[19] Pratama, Y. A., Nulhaqim, S. A., Basar, G. K., & Isnajati, L. M. (2024). ANALISIS KEPEMIMPINAN TERHADAP EFISIENSI PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI: STUDI KASUS PONDOK PESANTREN DAARUL IHSAN CIMAHI. *TECHNO-SOCIO EKONOMIKA*, *17*(1), 72-86.

[20] Wulandari, A. E. (2022). Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan Islam. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 107-123.

dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penilaian kinerja, pengawasan, dan pengambilan keputusan merupakan tiga aspek kepemimpinan yang saling berhubungan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam.[21]

SIMPULAN

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam komunikasi yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan Islam, termasuk di pesantren modern seperti Pondok Pesantren Matsaratul Huda. Kepemimpinan yang baik mampu menggabungkan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip manajemen kontemporer untuk memastikan pesan-pesan pendidikan dapat disampaikan, dipahami, dan diterapkan oleh seluruh anggota komunitas. Kepemimpinan yang melihat ke depan sangat penting untuk menetapkan visi dan misi yang inovatif namun tetap realistis, yang kemudian menjadi dasar bagi strategi pengembangan program, budaya organisasi, serta adaptasi terhadap perubahan sosial dan teknologi.

Dalam hal sumber daya manusia, strategi yang menyeluruh mencakup perekrutan berdasarkan kebutuhan serta nilai-nilai yang dianut, pengembangan profesional yang berkelanjutan (dari segi teknis, kepemimpinan, dan spiritual), serta kebijakan retensi yang tepat seperti penghargaan yang adil, jalur karier yang jelas, dan lingkungan kerja yang mendukung. Di samping itu, penilaian kinerja dan supervisi yang bersifat objektif dan berorientasi pada pembinaan merupakan fondasi bagi pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang adil, transparan, dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, kolaborasi antara kepemimpinan yang visioner, pengelolaan SDM yang terencana, dan sistem evaluasi serta supervisi yang efektif akan meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan pembentukan karakter santri, sekaligus menjaga agar pesantren tetap relevan dan kompetitif di zaman modern.

REFERENSI

Afriansyah, H. (2019). Kepemimpinan pendidikan. Padang: Deepublish.

Aldino, M., & Murtafiah, N. H. (2023). PERAN STRATEGI REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA PENDIDIK TERHADAP KUALITAS GURU. UNISAN JURNAL, 2(5), 800-808.

Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis model kepemimpinan kharismatik dan visioner di pondok pesantren. Journal on Education, 5(4), 15038-15049.

Ibrahim, M. S., & Wahab, J. A. (2012). Kepemimpinan pendidikan. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.

Imaduddin, I. (2024). Model Kepemimpinan Visioner Kyai dalam Mengembangkan Pendidikan Pesantren. Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam, 3(2), 212-226.

Iskandar, I., & Lubis, L. (2020). Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi Di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional). Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper), 1(2).

M. Nazir, Metode Penelitian, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), 27

Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 31.

Mashun, M., & Yahya, F. (2025). KEPEMIMPINAN ISLAM MODERN DI PONDOK PESANTREN CENDEKIA DARUL LUTFIAH MURNI NW AIKMEL. At-Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 166-173.

Pratama, Y. A., Nulhaqim, S. A., Basar, G. K., & Isnajati, L. M. (2024). ANALISIS KEPEMIMPINAN TERHADAP EFISIENSI PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI: STUDI KASUS PONDOK PESANTREN DAARUL IHSAN CIMAHI. TECHNO-SOCIO EKONOMIKA, 17(1), 72-86.

[21] Solihin, E., & Romadhon, F. R. (2022). PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI PONDOK PESANTREN. *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren dan Madrasah*, *1*(2), 1-8.

Rozzaqiyah, Z., Hrp, J. H., Ibnu, M., Syahan, M., & Siahaan, A. (2024). Peran Manajemen Kepemimpinan di Pesantren Modern Babussalam dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Kajian dan Pengembangan Umat, 7(1), 81-89.

Sana, N. N., & Effane, A. (2023). Peran kepemimpinan pendidikan. Karimah Tauhid, 2(1), 111-124.

Sholeh, M. I. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan islam indonesia. Indonesia Islamic Education Journal, 2(1), 1-19.

Sutikno, S., & Susanto, A. B. (2025). KEPEMIMPINAN VISIONER DALAM PENINGKATAN MUTU MADRASAH DI PESANTREN. At-Tahsin: Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(1), 136-146.

Syahwandi, M., & Atak, M. (2024). Manajemen Talenta Guru dalam Pendidikan Islam: Analisis Strategi Rekrutmen, Pengembangan, dan Retensi di Madrasah. Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum, 2(1), 150-164.

Wahib, A. (2024). Kepemimpinan Visioner sebagai Langkah Strategis dalam Meningkatkan Kreativitas Tenaga Pendidik di Pondok Pesantren Jawahirul Hikmah Tulungagung. Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 18(4), 2381-2397.

Wahyudin Darmalaksana,"Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan"(2020): 3-4 https://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf diakses pada tanggal 20 April 2025

Wulandari, A. E. (2022). Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan Islam. Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam, 4(1), 107-123.

Yansasnie, F., Damayanti, D., Octaviana, D. N., & Hakim, L. (2026). Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Islam. Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam, 10(1), 33-49.

Zed, Mustika. Metode Penelitian Kepustakaan,(Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2008),

Solihin, E., & Romadhon, F. R. (2022). PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI PONDOK PESANTREN. Pesan-TREND: Jurnal Pesantren dan Madrasah, 1(2), 1-8.