

## MANAJEMEN MUTU PENDIDIK PONDOK PESANTREN AR-ROHMAH PUTRI MALANG

Amrina Rosyada <sup>a\*)</sup>, Khalifaturrosyidah Handayani <sup>a)</sup>, M. Munazzalrohmi <sup>a)</sup>, Shofil Fikri <sup>a)</sup>

<sup>a)</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim., Malang, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: 230104220041@student.uin-malang.ac.id

*riwayat artikel* : diterima: 06 November 2024; direvisi: 16 November 2024; disetujui: 06 Desember 2024

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang berdasarkan perspektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia serta menganalisis tantangan dan harapan dalam manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang. Pendekatan kualitatif dan studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi implementasi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kualitas pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pondok pesantren ini menerapkan proses rekrutmen dan seleksi ketat dengan kriteria spesifik, pelatihan holistik yang mencakup aspek akademik dan spiritual, penilaian kinerja berbasis *Key Performance Indicators* (KPI), serta kepemimpinan yang mendukung dan strategi motivasi seperti beasiswa turut mendorong profesionalisme pendidik. Tantangan yang dihadapi mencakup perbedaan karakter, pengembangan kompetensi, dan keterbatasan akses teknologi. Namun, upaya adaptif dan kolaboratif dilakukan untuk mengatasinya. Harapan pesantren adalah mencetak pendidik bertaraf internasional dengan wawasan global dan komitmen pada nilai-nilai Islam, melalui program pengembangan seperti pengambilan sanad dan daurah internasional. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan pesantren, khususnya di pondok pesantren modern.

**Kata Kunci:** manajemen mutu; pendidik; pondok modern.

### **QUALITY MANAGEMENT OF EDUCATORS AT AR-ROHMAH PUTRI ISLAMIC BOARDING SCHOOL MALANG**

**Abstract.** This study aims to analyze the quality management of educators at Ar-Rohmah Putri Islamic Boarding School Malang based on the perspective of Human Resource Management theory and analyze the challenges and expectations in the quality management of educators at Ar-Rohmah Putri Islamic Boarding School Malang. A qualitative and case study approach was used to explore the implementation of recruitment and selection, training and development, performance appraisal, and leadership and motivation in improving the quality of educators. The results showed that the boarding school implements a strict recruitment and selection process with specific criteria, holistic training that includes academic and spiritual aspects, performance assessment based on *Key Performance Indicators* (KPI), as well as supportive leadership and motivational strategies such as scholarships to encourage educators' professionalism. Challenges faced include character differences, competency development, and limited access to technology. However, adaptive and collaborative efforts are made to overcome them. The pesantren's hope is to produce international standard educators with global insights and commitment to Islamic values, through development programs such as sanad retrieval and international daurah. These findings confirm the importance of effective human resource management in maintaining and improving the quality of education in the pesantren environment, especially in modern islamic boarding school.

**Keywords:** quality management; educators; modern islamic boarding school.

## I. PENDAHULUAN

Banyak sekali lembaga pendidikan yang eksis di Indonesia dan memiliki berbagai macam bentuk mulai dari pendidikan formal hingga non formal, juga pendidikan dasar, menengah hingga pesantren (Syafe'i, 2017). Seperti namanya, lembaga pendidikan adalah lembaga yang bergerak demi tujuan mendidik siswa siswi yang menempuh pendidikan di dalamnya. Lembaga pendidikan merupakan kesatuan dari berbagai macam unsur yang ada di dalamnya termasuk unsur sumber daya manusia (Dwiyama, 2018). Sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan biasanya terdiri atas berbagai macam, mulai dari tenaga pendidik, hingga pendidik. Pendidik adalah orang yang memiliki peran penting sebagai garda terdepan dalam memberikan pendidikan kepada siswa siswi (Alawiyah, 2014). Pendidik adalah orang yang sangat menentukan pembentukan kualitas siswa pada suatu lembaga pendidikan (Zahriani & Latif Abdul, 2020). Oleh karena itu, mutu dari seorang pendidik haruslah sangat diperhatikan, agar kualitas pendidikan selalu terjaga hingga akhirnya lulusan yang dikeluarkan adalah lulusan yang berkualitas juga.

Sebagai salah satu jenis lembaga pendidikan yang eksis di Indonesia, pondok pesantren modern tak luput dari perhatian masyarakat dalam rangka menitipkan putra-putri mereka untuk dididik di pondok pesantren modern. Pondok pesantren modern telah menjadi salah satu pilihan utama bagi masyarakat yang ingin anaknya menempuh dan mendalami pendidikan agama namun tetap pada koridor mengikuti perkembangan zaman modern (Najib Murobbi, 2023). Dalam rangka menjaga kualitas pendidikannya, pondok modern tentu juga memiliki perhatian yang lebih terhadap mutu sumber daya manusia yang dimiliki, utamanya mutu para pendidiknya (Amalia et al., 2024). Pondok modern memiliki kualifikasi tertentu dalam memilih seseorang untuk menjadi pendidik bagi para santrinya, dan tentunya kualifikasi pendidik di pondok pesantren modern berbeda dengan kualifikasi pendidik pada Madrasah Aliyah atau pondok modern *salaf*.

Dalam rangka menjaga mutu pendidik pada pondok pesantren, diperlukan manajemen yang baik agar mutu pendidik dapat selalu terjaga. Terdapat satu teori yang disebut teori manajemen sumber daya manusia, dimana teori ini sering menjadi landasan suatu organisasi untuk menjaga kualitas sumber daya yang dimilikinya. Pendidik adalah sumber daya utama yang dimiliki oleh organisasi yang berupa lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa definisi. Cushway pada buku Priyoni dan Marnis yang berjudul *Sumber Daya Manusia* mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya (Marnis & Priyono, 2008). Sementara itu Schuler, Dowling, Smart, dan Huber dalam buku yang sama mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi pada tujuan-tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat (Marnis & Priyono, 2008).

Teori manajemen sumber daya manusia selanjutnya memiliki lima fungsi yang menjadi dasar dilaksanakannya manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan (Marnis & Priyono, 2008). Lima fungsi tersebut terimplementasi pada lima kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu

1) rekrutmen dan seleksi, pada bagian ini dilakukan perencanaan dan peramalan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka pendek dan jangka lama. Kemudian juga dilakukan analisis jabatan yang bertujuan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

2) pelatihan dan pengembangan, pada bagian ini manajemen sumber daya manusia berfokus kepada tiga kegiatan strategis, yaitu merencanakan, merancang, dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan, dalam hal ini peserta didik. Outcome yang diharapkan dari kegiatan pelatihan dan pengembangan ini adalah perbaikan dan peningkatan kualitas pekerja dalam hal ini pendidik.

3) penilaian kinerja, pada bagian ini, pada awalnya organisasi menentukan bagaimana seharusnya para pekerja bekerja dan kemudian memberikan penghargaan atas kinerja yang sesuai atau bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Sebaliknya, jika pekerja kurang memenuhi standar yang ditetapkan, maka organisasi menganalisis penyebabnya dan memberikan motivasi agar pekerja dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

4) kepemimpinan dan motivasi pendidik, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada bagian ini organisasi khususnya para petinggi organisasi dapat membuat kebijakan yang dapat memotivasi pekerja untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Seiring berjalannya waktu, banyak isu-isu pendidikan yang berkaitan dengan mutu pendidik dan memang harus dihadapi oleh pondok pesantren modern. Diantara isu-isu pendidikan tersebut adalah keterbatasan kualifikasi dan kompetensi pendidik, dimana banyak pendidik yang berlatarbelakang pendidikan agama tradisional dan belum memiliki kualifikasi relevan dengan kurikulum pondok modern (Astuti et al., 2023). Isu selanjutnya adalah tentang motivasi dan kesejahteraan pendidik. Isu ini merupakan hal yang sangat sering disoroti, dimana banyak fenomena pendidik yang kurang sejahtera, termasuk pendidik pada pondok pesantren modern (Ramadhani & Musyarahah, 2024). Kemudian isu yang tidak kalah penting adalah isu adaptasi terhadap teknologi pendidikan. Pendidik di kalangan pondok pesantren termasuk pondok pesantren modern tak jarang disoroti karena ketidaktahuan mereka tentang perkembangan teknologi (Anwar et al., 2024). Isu-isu tersebut tentu menjadi problematika sumber daya manusia yang terdapat pada pondok pesantren dan harus segera diselesaikan melalui manajemen sumber daya manusia yang baik.

Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri adalah salah satu pondok pesantren modern yang berada di Kecamatan Dau Kabupaten Malang. Pondok pesantren ini berada di bawah bendera Pesantren Hidayatullah yang didirikan oleh Ustadz Abdullah bin Said dan berpusat di Kota Balikpapan Kalimantan Timur. Pondok pesantren ini memadukan aspek intelektual, *life skill*, dan aspek mental spiritual dalam penerapan pendidikan berbasis pesantren. Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri memiliki beberapa lembaga sekolah formal yang dinaungi, yaitu KB-TA Ar-Rohmah, SD Alam Ar-Rohmah, SMP Ar-Rohmah Putri, dan SMA Ar-Rohmah Putri. Sebagaimana pondok pesantren pada umumnya, pondok pesantren ini mengintegrasikan pendidikan umum dan agama pada kurikulumnya dan menggunakan metode pengajaran yang lebih terstruktur dan sistematis dibandingkan pondok pesantren tradisional. Pondok pesantren ini tetap mempertahankan nilai-nilai dan tradisi Islam khas pesantren seperti pendidikan akhlak, kedisiplinan, dan kehidupan asrama namun juga membuka diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan hidup yang relevan dengan era modern.

Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri tentu menerapkan manajemen yang terstruktur terhadap sumber daya yang dimilikinya, demi menjaga mutu para pendidiknya. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana manajemen mutu pendidik yang ada pada Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri berdasarkan persepektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Terdapat

beberapa studi terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Yang pertama adalah penelitian Sani Susanti dkk, yang berjudul *Menganalisis Pengelolaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Strategi, Faktor Penghambat, dan Solusi pada Pondok Pesantren Terpadu Raudhlatul Jannah*, dimana hasilnya adalah penempatan dan pemberian tugas kepada tenaga pendidik harus memperhatikan beberapa faktor antara lain latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kompetensi, dan kebutuhan lembaga, agar manajemen pendidik dan kependidikan dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal (Sani Susanti et al., 2024).

Penelitian kedua adalah penelitian Iwan Asmadi dkk yang berjudul *Manajemen Kepala Sekolah Guna Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus SMAT Riyadhul Ulum, Pesantren Condong Tasikmalaya)*, dimana hasilnya adalah kepala sekolah pada sekolah tersebut telah melakukan terobosan dengan mengintegrasikan kurikulum ala pondok pesantren salaf, modern, dan sekolah di bawah naungan kementerian kebudayaan dan berhasil meningkatkan mutu pendidikan dan tanggungjawab global. Penelitian selanjutnya adalah penelitian Tubagus Bay Achmad Al Imama yang berjudul *Implementasi Total Quality Manajemen Sebagai Usaha Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Modern*, hasil penelitiannya adalah gaya kepemimpinan demokratis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan Total Quality Manajemen tidak memiliki hubungan terhadap kinerja guru (Imama et al., 2022).

Berdasarkan studi terdahulu tersebut, posisi penelitian ini adalah untuk memperkuat penelitian yang ada, bahwasanya manajemen merupakan hal penting untuk meningkatkan dan menjaga mutu pendidikan, lembaga pendidikan, termasuk mutu pendidik. Penelitian ini memiliki dua tujuan, tujuan yang pertama adalah untuk menganalisis manajemen mutu pendidik pada Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang berdasarkan perspektif teori Manajemen Sumber daya Manusia, sedangkan tujuan kedua adalah untuk mengetahui tantangan dan harapan kedepan dalam pengembangan mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang.

## II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menerapkan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus untuk menganalisis manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang. Penelitian ini dilakukan melalui wawancara semi terstruktur, di mana peneliti menggunakan panduan pertanyaan yang fleksibel untuk menggali informasi secara mendalam (Waruwu, 2023). Wawancara dilakukan dengan Ustadzah Mei Linda Puspita Sari, S.Ud. selaku WAKA Kurikulum di Pondok Pesantren Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang. Selain itu, data tambahan juga diperoleh dari dokumen yang relevan seperti transkrip nilai pendidik, guna memperkaya informasi dan memberikan konteks lebih mendalam pada temuan wawancara.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan model analisis data dari Miles, Huberman, dan Saldana, yang meliputi tahapan kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Edhie Rachmad, 2024). Pada tahap awal, peneliti melakukan kondensasi data, yaitu menyederhanakan, memilih, memfokuskan, dan mentransformasi data mentah yang diperoleh melalui wawancara terstruktur dengan pengajar serta dokumen pendukung. Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi informasi yang relevan dan mengelompokkannya berdasarkan tema tertentu. Pada tahap penyajian data, informasi yang telah diringkas disusun dalam format yang mudah dipahami (Novita Sari, 2022). Kesimpulan awal yang diambil kemudian diverifikasi untuk memastikan keabsahannya, yang dapat dilakukan melalui triangulasi data dengan membandingkan data dari berbagai sumber atau metode berbeda (Sarie, 2023).

Melalui proses ini, peneliti dapat memahami secara mendalam mengenai manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini diharapkan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai aspek yang mempengaruhi kualitas pendidik seperti metode pengajaran, kompetensi pedagogik dan strategi pengembangan profesional yang diterapkan di pondok pesantren tersebut.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Manajemen Mutu Pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang Berdasarkan Perspektif Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen mutu pendidik merupakan salah satu aspek kritis dalam memastikan kualitas pendidikan yang optimal. Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, manajemen mutu pendidik dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses yang terintegrasi untuk merencanakan, mengembangkan, memantau, dan mengevaluasi kompetensi serta kinerja tenaga pendidik agar sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan (Emeliazola & Sesmiarni, 2024). Menurut Priyono dan Marnis, manajemen mutu pendidik berdasarkan perspektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kepemimpinan dan motivasi pendidik (Marnis & Priyono, 2008).

#### A. Rekrutmen dan Seleksi

Dalam konteks manajemen mutu pendidikan, rekrutmen dan seleksi pendidik adalah proses yang sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik yang diterima adalah individu yang memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan, serta dapat berkontribusi secara efektif dalam peningkatan mutu pendidikan. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan organisasi mendapatkan individu yang tepat untuk mengisi posisi tertentu. Proses rekrutmen mencakup pencarian dan menarik kandidat potensial, baik dari sumber internal maupun eksternal,

sementara seleksi berfokus pada penyaringan dan evaluasi untuk menentukan kandidat terbaik. Keduanya harus dilakukan secara sistematis untuk memastikan kecocokan antara kebutuhan organisasi dan kualifikasi kandidat (Wildhan Falahati Akbar et al., 2024).

Sejalan dengan itu, sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadzah Meilinda selaku WAKA Kurikulum di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang bahwa “biasanya di Ar-Rohmah ini setiap akhir semester diadakan evaluasi, dari evaluasi itu kita mendata siapa SDM yang akan resign, yang harus mutasi ataupun rotasi. Masing-masing WAKA itu mendata misal seperti saya, saya butuh berapa guru bahasa arab, butuh berapa guru ulumuddin, setelah semuanya terkumpul jumlahnya berapa nanti akan disampaikan ke WAKA SDM untuk menyebarkan flyer rekrutmen baik secara online atau offline. Untuk kriterianya disini semuanya minimal hafal 3 Juz, tapi untuk yang mengajar program takhassus wajib hafal 30 juz, dan untuk yang program tahfidz wajib hafal 10 juz. Kemudian mampu membaca al-quran dengan tartil. Untuk pengajar tilawah kita wajibkan bersertifikat UMMI. Syarat selanjutnya tidak boleh sedang aktif kuliah, kecuali dikuliahkan dari pihak Ar-Rohmahnya seperti saya ini. Untuk guru mapel, ijazahnya harus linear sedangkan guru non-mapel tidak harus S1 tetapi semua pendidik disini diwajibkan lulusan pondok pesantren. Disini tidak ada kriteria khusus terkait pengalaman mengajar, karena disini membuka kesempatan buat mereka yang mau belajar akan tetapi jika memiliki pengalaman mengajar maka lebih diutamakan. Kemudian untuk yang musyriah bersedia tinggal di asrama, sedangkan untuk yang sudah bersuami tidak kami masukkan ke bagian asrama. Kemudian syarat selanjutnya yaitu tidak merokok, tidak pacaran, dan tidak boleh melakukan hal-hal yang berbau jahiliyah. Tidak menderita penyakit menahun atau penyakit menular. Dan kriteria terakhirnya yaitu siap menjadi kader hidayatullah. Dan nanti saat rekrutmennya, masing-masing bagian yang terjun langsung menyeleksi, seperti terkait microteachingnya guru ulum uddin berarti sama saya, tapi untuk wawancara secara keseluruhan itu dengan WAKA SDM.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Meilinda, selaku WAKA Kurikulum Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang dilakukan secara sistematis melalui evaluasi setiap akhir semester untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan data mutasi, rotasi, dan pengunduran diri staf. Setelah kebutuhan tenaga kerja dirumuskan oleh masing-masing WAKA (Wakil Kepala), data tersebut disampaikan kepada WAKA SDM yang kemudian menyebarkan informasi rekrutmen secara daring maupun luring. Kriteria rekrutmen menekankan kompetensi agama, seperti hafalan Al-Qur'an minimal 3 juz, dengan persyaratan khusus 30 juz untuk pengajar program takhassus dan 10 juz untuk program tahfidz, serta kemampuan membaca Al-Qur'an dengan tartil dan sertifikasi UMMI untuk pengajar tilawah. Selain itu, tenaga pendidik harus lulusan pondok pesantren, tidak sedang aktif kuliah kecuali dibiayai oleh pesantren, serta memenuhi syarat moral seperti tidak merokok, tidak pacaran, dan bebas dari penyakit menular atau menahun. Pengalaman mengajar tidak diwajibkan namun menjadi nilai tambah, dengan kesempatan belajar bagi pendidik baru. Syarat khusus juga diterapkan, seperti kesediaan musyriah tinggal di asrama dan tidak mengizinkan yang sudah bersuami untuk tinggal di sana. Proses seleksi meliputi microteaching oleh bagian terkait dan wawancara komprehensif oleh WAKA SDM, memastikan calon pendidik memenuhi standar teknis, moral, dan budaya pesantren. Pendekatan ini menunjukkan upaya pesantren menjaga kualitas tenaga pendidik yang selaras dengan visi dan misi pendidikan Islam.

### B. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen utama dalam manajemen mutu pendidik. Dalam konteks teori manajemen sumber daya manusia, pelatihan diartikan sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu agar mampu menjalankan tugas secara efektif. Sementara itu, pengembangan berfokus pada peningkatan kapabilitas individu untuk menghadapi tantangan jangka panjang, baik dalam peran saat ini maupun masa depan (Murtafiah, 2022).

“Pelatihan dan pengembangan pendidik di Ar-Rohmah dimulai dengan program orientasi awal berupa *in-house training* selama satu pekan. Program ini bertujuan untuk memperkenalkan visi, misi, dan ideologi Hidayatullah sebagai dasar kelembagaan. Materi pelatihan disampaikan oleh ustadz senior yang memiliki wawasan luas dan kemampuan untuk menyampaikan nilai-nilai tersebut. Selanjutnya, pembinaan dilakukan secara rutin, baik di tingkat yayasan maupun kampus. Di tingkat yayasan, pembinaan berlangsung sebulan sekali dan mencakup seluruh SDM, sementara di tingkat kampus, pembinaan dilakukan satu pekan sekali, kecuali pekan terakhir yang digunakan untuk evaluasi siswa. Jadi pembinaan di tingkat kampus dilaksanakan sebulan tiga kali, dan yang mengisi pembinaannya itu direktur kampus Ar-Rohmah putri kampus 1 kalo disini yaitu Ustadz Alimin. Dan itu wajib diikuti oleh seluruh SDM yang ada disini. Setelah itu diturunkan lagi pembinaan per unit biasanya disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing tim. Salah satu contohnya untuk yang tim bahasa arab sendiri itu ada pembinaan rutin dengan Ustadz Budi, beliau selaku penyusun dan pembina KBQ (Kurikulum Bahasa Qur'an), dan itu rutin dilaksanakan setiap hari kamis setelah MGMP. Jadi guru-guru harus setoran kepada Ustadz Budi terkait materi dalam KBQ misalnya macam-macam isim itu apa saja. Selain itu, untuk pembinaan secara ulumuddin itu diajari oleh WAKA SDM, biasanya ada pembinaan dengan Ustadz Alimin atau Ustadz Syuhud terkait materi-materi seperti penanaman akidah dan manhaj nabawi. Selain itu, disini juga ada pengembangan kompetensi ruh pendidik yaitu melalui GNH (Gerakan Nawafil Hidayatullah) yang meliputi kegiatan membaca al-quran setengah juz, solat tahajud, dzikir pagi petang, sedekah subuh, dll” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

Jadi, berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Meilinda, bahwa pelatihan dan pengembangan pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang dirancang secara holistik, mencakup aspek ideologis, akademik, dan spiritual. Proses ini dimulai dengan *in-house training* selama sepekan untuk memperkenalkan visi, misi, dan ideologi Hidayatullah, diikuti pembinaan rutin di tingkat yayasan dan kampus. Pembinaan juga disesuaikan per unit, seperti tim bahasa Arab yang dipandu Ustadz Budi



untuk menguasai KBQ (Kurikulum Bahasa Qur'an), serta pembinaan ulumuddin oleh WAKA SDM. Selain itu, program Gerakan Nawafil Hidayatullah (GNH) mengintegrasikan pengembangan spiritual melalui aktivitas ibadah harian. Pendekatan ini bertujuan membentuk pendidik yang berkompoten secara profesional sekaligus berkarakter Islami.

### C. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen mutu pendidik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur sejauh mana individu dalam organisasi mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses penilaian kinerja yang efektif harus mencakup berbagai aspek, mulai dari kompetensi profesional, kinerja akademik, hingga perilaku kerja yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya memastikan bahwa pendidik berkontribusi secara optimal, tetapi juga mendorong peningkatan kualitas secara berkelanjutan dalam lingkungan pendidikan (Yoechva Alfaiz, 2024).

“Pendidik di arrohmah ini juga menjalani supervisi, baik secara internal oleh koordinator KBQ, WAKA dan kepala sekolah, maupun secara eksternal oleh pembina KBQ yaitu Ustadz Budi. Sedangkan untuk hariannya ada penilaian diri sendiri, disini disebutnya KPI (*Key Performance Indicators*). KPI itu kemudian diakumulasikan setiap bulannya menjadi rapot bulanan yang akan disetorkan kepada bagian SDM yayasan. Misalnya saya sebagai pengajar, saya setiap bulannya harus mengisi itu, indikatornya yang membuat adalah atasan satu tingkatnya. Kalau disini KBQ dibawah kurikulum, jadi kurikulum harus buat apa saja yang harus dikerjakan oleh tim dan nanti akan dinilai. Kalau ternyata dia tidak menyelesaikan itu, maka posisi nilainya juga tidak sama dengan teman yang menyelesaikan. Kita ada target minimalnya berapa, maksimalnya 100, kalau ternyata dia dibawah minimal itu, dibawah KKM, maka setelah dari atasan satu tingkatnya diarahkan ke bagian kurikulum untuk ditindak lanjuti. Jadi ada control dan monitoringnya yang diberikan kepada mereka, dan berdasarkan hasil nilai kinerjanya tersebut nanti ada rewardnya” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024)

Jadi, penilaian kinerja dalam manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Putri Malang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Supervisi dan evaluasi kinerja pendidik dilakukan secara sistematis melalui supervisi internal dan eksternal, serta penilaian berbasis KPI (*Key Performance Indicators*). Supervisi internal melibatkan koordinator KBQ, WAKA, dan kepala sekolah, sedangkan supervisi eksternal dilakukan oleh pembina KBQ. Setiap pendidik wajib mengisi KPI bulanan yang dirancang oleh atasan langsung, dan hasilnya dilaporkan ke SDM yayasan dalam bentuk rapor kinerja. Jika pendidik tidak mencapai target minimal, tindak lanjut diberikan oleh bagian kurikulum. Sistem penilaian ini tidak hanya memastikan pemantauan kinerja, tetapi juga memberikan penghargaan berbasis hasil untuk mendorong peningkatan kualitas dan motivasi pendidik.

### D. Tabel 1 merupakan data penilaian kinerja pendidik berbasis KPI (*Key Performance Indicators*) di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang. *Kepemimpinan dan Motivasi Pendidik*

Kepemimpinan dan motivasi memainkan peran kunci dalam manajemen mutu pendidik. Keduanya saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dan meningkatkan kualitas pendidikan. Kepemimpinan dalam pendidikan berperan dalam membentuk budaya kerja yang berorientasi pada mutu. Sedangkan motivasi berperan penting dalam mendorong pendidik untuk meningkatkan kinerja dan keterlibatan dalam program pengembangan mutu. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi yang tinggi menciptakan sinergi yang mendorong pendidik untuk terus berkembang. Dalam manajemen mutu pendidik, kombinasi antara gaya kepemimpinan yang mendukung dan strategi motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, serta memastikan pencapaian standar mutu pendidikan (Kanada et al., 2024).

"Alhamdulillah, kalau di sini semua kepala sekolahnya adalah perempuan, karena kita memang lingkungan putri. Untuk posisi yang membutuhkan tenaga teknis laki-laki, seperti di sekretariat atau pemeliharaan fasilitas, tetap diperbolehkan. Namun, untuk guru yang berinteraksi langsung dengan anak-anak, semuanya adalah perempuan. Di Ar-Rohmah ini, yayasan memberikan anggaran untuk beasiswa pendidikan formal, termasuk saya yang saat ini melanjutkan studi S2 di UIN. Selain itu, karena disini ada Al-Qur'an, Tilawah, Hadis, maka kami juga mendukung program pengambilan sanad, untuk yang program takhassus kami ada pengambilan sanad matan jazari dan matan attibyan. Baru kemarin salah satu pendidik disini, Ustadzah Abidatul Mutia baru saja selesai pengambilan sanad ke salah satu syekh yang ada di Palestina. Dan sebelum pengambilan sanad, biasanya ada daurah-daurah yang wajib diikuti. Seperti sekarang ini teman-teman hadis sedang proses pengambilan sanad hadis, jadi mereka harus hafalan terlebih dahulu, kemudian talqin, karena memang pengambilan sanad ini agak sedikit susah daripada TKJ (Tes Kenaikan Jilid), jadi setelah menyelesaikan program biasanya ada rewardnya sebagai bentuk apresiasi" (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

“Selain itu, kami rutin mengikutsertakan pendidik dalam pelatihan sesuai bidangnya. Yaitu setiap berapa bulan sekali kami mengadakan pertemuan para koordinator dengan UMMI Foundation. Selain pelatihan, kami juga mengadakan program mingguan bernama Amaliya Tadris yang diisi langsung oleh bu nyai/ummi untuk memberikan motivasi dan materi pengembangan. Setiap akhir semester, kami mengadakan *gathering* bersama seluruh keluarga besar untuk mempererat hubungan dan membahas evaluasi bersama” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

Jadi, Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang menerapkan kepemimpinan yang mendukung penuh pengembangan kompetensi pendidik, dengan fokus pada peran perempuan dalam lingkungan pendidikan khusus putri. Pengecualian hanya diberikan pada posisi teknis tertentu. Pimpinan memotivasi pendidik melalui beasiswa pendidikan formal. Hal ini menunjukkan bahwa yayasan berkomitmen untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui pengembangan kapasitas tenaga pendidik. Selain itu, program pengambilan sanad juga menjadi salah satu fokus utama. Proses ini, meskipun menuntut dedikasi dan kerja keras, mendapat apresiasi tinggi dari lembaga. Seperti, Ustadzah Abidatul Mutia berhasil menyelesaikan pengambilan

sanad dari salah satu syekh di Palestina, sebuah pencapaian yang tidak hanya membawa kebanggaan tetapi juga meningkatkan mutu keilmuan di lingkungan tersebut.

DATA GURU				
NAMA	Mei Linda Puspita Sari, S.Ud	MAPEL	-	
JABATAN	Waka Kurikulum	PERIODE	April 2024	
A. QUANTITATIVE	HASIL KERJA (KPI)	PIC	Rerata KPI	Rerata KPI (per 100)
1	Kehadiran di kantor	GUR	5,0	100
2	Kepatuhan pertiinan	GUR	-	-
3	Kelepatan waktu hadir di kantor	GUR	5,0	100
4	Kepatuhan pertiinan (jika terlambat)	GUR	-	-
5	Rapat Struktural (Senin)	GUR	5,0	100
6	Rapat Dimen (Rabu)	GUR	5,0	100
7	Rapat Tim (Jumat)	GUR	5,0	100
8	Rapat Komap (Jumat)	GUR	-	-
9	Rapat Korjen (Sabtu)	GUR	5,0	100
10	Menginikan laporan GNH	GUR	5,0	100
11	Tadarus	GUR	5,0	100
12	Sholat Berjamaah	GUR	5,0	100
13	Melaksanakan piket kantor (Sabtu)	GUR	5,0	100
14	Membae Buku dan Menginikan laporan literasi	GUR	5,0	100
15	Melaksanakan PBA	GUR	5,0	100
16	Verifikasi KPI 9m (Sabtu)	GUR	4,0	80
17	Kontrol kehadiran pengajar diniyah	GUR	5,0	100
18	Kontrol PBM diniyah	GUR	5,0	100
19	Kontrol guru piket	GUR	5,0	100
20	Kontrol dan pendampingan MGMP	GUR	5,0	100
21	Kontrol paranglat teacher kit komap	GUR	5,0	100
22	Kontrol idas tedris komap	GUR	5,0	100
23	Menyusun evaluasi April (P 4)	GUR	5,0	100
24	Menyusun Proker Mei (P 4)	GUR	5,0	100
<b>TOTAL SKOR</b>			<b>4,95</b>	<b>99</b>
<b>Prestasi Kinerja Bulan Ini</b>			<b>5,0</b>	<b>A</b>
Rating Skor dan Definisi			Pencapaian KPI	
Skor	Definisi			
95,01 - 100,00	Sangat Memuaskan	<b>A</b>		
90,02 - 95,00	Memuaskan	<b>B</b>		
85,01 - 90,00	Cukup	<b>C</b>		
80,01 - 85,00	Kurang	<b>D</b>		
x < 80	Sangat Kurang	<b>E</b>		
Rangkuman KPI				
Kelebihan :				
Yang perlu ditingkatkan :				
Saran perbaikan : (di isi oleh koordinator)				
Penilaian Kinerja				
Tanda tangan	Tanda tangan		Tanda tangan	
Yang Dinilai	Atasan Penilai	Kepala Madrasah Diniyah		
Nama: Mei Linda P.	Nama: Utih, S.Pd	Nama: Utih, S.Pd		
Posisi: Kurikulum	Posisi: kepala Madrasah Diniyah	Posisi: kepala Madrasah Diniyah		
Tanggal:	Tanggal:	Tanggal:		

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Pendidik

Dan untuk menjaga semangat dan motivasi, berbagai pelatihan rutin diadakan, baik melalui kerja sama dengan UM MI Foundation maupun program internal seperti Amaliya Tadris. Program mingguan ini menjadi momen penting bagi para pendidik untuk mendapatkan materi pengembangan dan motivasi langsung dari pembina. Tidak hanya itu, di akhir semester, kegiatan *gathering* bersama seluruh keluarga besar lembaga menjadi ajang refleksi dan evaluasi bersama, memperkuat rasa kekeluargaan serta kolaborasi. Keseluruhan upaya ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Ar-Rohmah berorientasi pada pemberdayaan pendidik secara holistik. Dengan motivasi dan dukungan yang terus diberikan, pendidik tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas mulia mereka. Hasilnya adalah peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi peserta didik serta masyarakat.

2. Tantangan dan Harapan dalam Manajemen Mutu Pendidik Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang

A. Tantangan dalam Manajemen Mutu Pendidik Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang

Dalam literatur, tantangan dalam manajemen mutu pendidik sering kali didefinisikan sebagai berbagai hambatan atau kesulitan yang dihadapi lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Tantangan ini dapat mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, hingga retensi sumber daya manusia yang berkualitas (Harja Kusuma et al., 2024). Dalam konteks

pesantren, tantangan unik juga muncul dari upaya menjaga keseimbangan antara kurikulum keagamaan dan kebutuhan pendidikan formal modern (Sholeh et al., 2023).

“Tantangan pertama itu perbedaan karakter. Sebagai seorang leader di sini, otomatis tantangan pertama adalah kita harus mengetahui karakter orang masing-masing seperti apa. Contohnya, yang di bawah koordinasi kurikulum ini ada koordinator jenjang, ada koordinator mata pelajaran, terus ada guru piket. Tentu tidak sama karakternya setiap orang. Itu yang menjadi tantangan cukup besar. Apalagi kalau ternyata leader-nya saya, dulu saya orangnya individual banget. Saya nggak mau tahu urusan orang lain, yang penting urusan saya selesai. Tapi sekarang mau tidak mau, sebagai leader saya harus mengayomi, harus mengenali karakter, dan memberikan contoh yang baik. Jadi ego saya harus saya turunkan. Selain itu, ada juga tantangan eksternal seperti mutasi atau pergantian guru. Jadi, kita harus beradaptasi lagi dengan orang-orang baru. Itu proses penyesuaian yang memerlukan waktu dan energi” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

“Adapun tantangan dalam pengembangan kompetensi pendidik seperti adanya beberapa guru yang sulit diajak mengembangkan kompetensi. Tapi langkah kami biasanya adalah menyampaikan dulu bahwa pengembangan ini sebenarnya untuk mereka sendiri. Ketika mereka ikut pelatihan atau daurah, memang nggak mudah. Harus meninggalkan pekerjaan, harus fokus, dan itu butuh pengorbanan. Tapi impact-nya itu kembali ke mereka. Misalnya, saya sendiri harus kuliah dua tahun sambil tetap mengajar di sini, itu berat, tapi saya tahu dampaknya besar untuk saya. Sejauh ini, kami selalu mencoba menjelaskan tujuan besar pengembangan kompetensi ini. Alhamdulillah, walaupun ada beberapa yang awalnya berat, tapi mereka paham dan ikut berpartisipasi. Tidak ada yang menolak secara frontal” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

“Sedangkan tantangan teknis dan akses teknologi yaitu karena kita di pesantren, tentu ada norma-norma dan peraturan yang harus kita patuhi. Salah satu tantangan lain adalah keterbatasan akses teknologi. Di sini sebenarnya sudah ada kelas digital untuk SMP dan SMA, tapi masih ada beberapa kendala teknis. Tidak semua pendidik dan siswa bisa mengaksesnya dengan mudah” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Meilinda bahwa tantangan utama dalam manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Arrohmah Putri Malang meliputi perbedaan karakter, pengembangan kompetensi, dan keterbatasan akses teknologi. Sebagai pemimpin, ia harus memahami berbagai karakter anggota timnya, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan menurunkan ego untuk menciptakan harmoni. Tantangan lain adalah pengembangan kompetensi, di mana beberapa pendidik sulit diajak berpartisipasi dalam pelatihan, meskipun langkah-langkah persuasi dan penjelasan manfaat jangka panjang telah dilakukan. Selain itu, tantangan teknis seperti keterbatasan akses teknologi juga menjadi kendala, meskipun pesantren telah mengadopsi kelas digital. Semua ini memerlukan adaptasi dan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidik.

#### B. Harapan dalam Manajemen Mutu Pendidik Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang

Dalam manajemen mutu pendidik, harapan merujuk pada target atau tujuan ideal yang ingin dicapai untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan proses pembelajaran. Harapan dalam manajemen mutu pendidikan adalah terciptanya budaya peningkatan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang mencakup aspek kompetensi, profesionalisme, dan komitmen pendidik terhadap visi lembaga (Apud, 2018). Dalam konteks pesantren, harapan tersebut juga meliputi integrasi antara nilai-nilai agama dan kemampuan pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan modern (Harmathilda et al., 2024).

“Harapan kami, teman-teman pendidik bisa terus berkembang dan sadar bahwa peningkatan kompetensi ini penting, bukan hanya untuk lembaga, tapi untuk diri mereka sendiri. Kami juga berharap koordinasi di tim semakin solid dan teknologi bisa dimanfaatkan lebih optimal untuk mendukung proses pembelajaran. Selama dua tahun terakhir, kami memiliki goal yang jelas. Harapan kami adalah menjadikan madrasah dunia ini bertaraf internasional. Ini bukan sekadar target institusi, tetapi sebuah upaya besar yang melibatkan seluruh elemen pesantren, termasuk pendidik dan siswa” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

“Bismillah, semoga Allah memudahkan. Kami berharap para pendidik dapat mengambil sanad dari ulama di Indonesia maupun luar negeri. Program ini penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menjaga kesinambungan tradisi keilmuan Islam yang otentik. Harapan kami ke depan, para pendidik bisa ikut daurah-daerah internasional lainnya. Ini bagian dari upaya untuk memperluas jaringan dan meningkatkan kompetensi pendidik dalam konteks global. Dan kami telah memasukkan harapan-harapan ini ke dalam program kerja masing-masing bagian, sehingga setiap langkah yang kami ambil lebih terarah dan selaras dengan visi besar pesantren” (Ustadzah Meilinda, 8/10/2024).

Jadi, harapan dalam manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang mencerminkan ambisi besar untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memperluas pengaruh di kancah internasional. Melalui program pengembangan SDM seperti pengambilan sanad dan partisipasi dalam forum internasional, pesantren berupaya membentuk pendidik yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki wawasan global dan keilmuan yang mendalam.

## IV. SIMPULAN

Manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang berdasarkan perspektif teori Manajemen Sumber Daya Manusia diterapkan melalui berbagai langkah strategis, mencakup rekrutmen dan seleksi berbasis kriteria ketat, pelatihan dan pengembangan holistik yang mencakup aspek akademik, spiritual, dan ideologis, penilaian kinerja yang terukur

melalui supervisi dan *Key Performance Indicators* (KPI), serta kepemimpinan yang suportif dan strategi motivasi seperti pemberian beasiswa dan penghargaan turut mendorong peningkatan kualitas pendidik. Adapun tantangan dalam manajemen mutu pendidik di Pondok Pesantren Ar-Rohmah Putri Malang meliputi perbedaan karakter, pengembangan kompetensi, dan keterbatasan teknologi, namun diatasi melalui pendekatan adaptif dan kolaboratif. Harapan pesantren adalah mencetak pendidik bertaraf internasional dengan wawasan global dan komitmen pada nilai-nilai Islam, melalui program pengembangan seperti pengambilan sanad dan daurah internasional.

## REFERENSI

- Alawiyah, F. (2014). "Pendidikan Madrasah Di Indonesia (Islamic School Education in Indonesia)." *Aspirasi*, 5(1), 51–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.46807/aspirasi.v5i1.449>
- Amalia, J. N., Mukhlis, M. S., Makmur, R. M., & Fikri, S. (2024). Arabic Language Learning Program Management At Darussalam Gontor Modern Islamic Boarding School. *Abjad:International Journal of Education*, 09(02), 345–354. <https://doi.org/10.18860/abj.v9i2.27818>
- Anwar, K., Fahmi, K., & Hidayat, A. (2024). *Implementasi Metode Tradisional untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Kitab Kuning di Madrasah Aliyah Muallimin UNIVA Medan*. 08, 1–4. <https://doi.org/https://doi.org/10.32332/f171r604>
- Apud. (2018). Manajemen mutu pendidikan man insan cendekia. *Tarbawi Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(02), 171–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1229>
- Astuti, M., Herlina, H., Ibrahim, I., Rahma, M., Salsabilah, S., & Soleha, I. J. (2023). Mengoptimalkan Penggunaan Teknologi Dalam Pendidikan Islam. *Journal Of Social Humanities an Education*, 2(3), 28–40. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/concept.v2i3.504>
- Dwiyama, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675–695. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.312>
- Edhie Rachmad, Y. (2024). *Integrasi Metode Kuantitatif dan Kualitatif (Panduan Praktis Penelitian Campuran)*. PT. Green Pustaka Indonesia. [https://www.google.co.id/books/edition/Integrasi\\_Metode\\_Kuantitatif\\_dan\\_Kualita/hu4CEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=model+analisis+data+dari+Miles,+Huberman+dan+Saldana,+yang+mencakupi+tahapan+kondensasi+data,+penyajian+data+dan+penarikan+kesimpulan.&pg=PA201&print](https://www.google.co.id/books/edition/Integrasi_Metode_Kuantitatif_dan_Kualita/hu4CEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=model+analisis+data+dari+Miles,+Huberman+dan+Saldana,+yang+mencakupi+tahapan+kondensasi+data,+penyajian+data+dan+penarikan+kesimpulan.&pg=PA201&print)
- Emeliazola, & Sesmiarni, Z. (2024). Peran Manajemen Mutu Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pada. *Al I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(3), 261–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.30599/jpia.v11i3.3925>
- Harja Kusuma, A., Aulia Ramadani, D., Lestari, D., & Marini, A. (2024). Tantangan Dan Peluang Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Guru Sekolah Dasar. *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora* *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 3(9), 615–626. <https://doi.org/https://www.bajangjournal.com/index.php/JPDSH/article/view/7891>
- Harmathilda, Yuli, Rahman Hakim, A., Damayanti, & Supriyadi, C. (2024). Transformasi Pendidikan Pesantren Di Era Modern : Antara Tradisi Dan Inovasi. *Karimiyah Journal of Islamic Literature and Islamic Society*, 4(1), 33–50. <https://doi.org/https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51>
- Imama, T. B. A. Al, Farida Wulandari, & Herfina. (2022). Implementasi Total Quality Management Sebagai Usaha Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Pondok. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(01), 49–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065>
- Kanada, R., Annur, S., & Rizki Saputra, M. (2024). Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kinerja Guru di SD Negeri 13 Talang Kelapa. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 354–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9563>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Pengendalian Kinerja Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 4614–4618. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9004>
- Najib Murobbi, M. (2023). Analisis Optimalisasi Manajemen Ekonomi Pondok Pesantren Nurul Huda Kota Tangerang. *An-Natiq Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 3, 16–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.33474/an-natiq.v3i1.19267>
- Novita Sari, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA Press. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=iCZIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=Terakhir,+peneliti+menafsirkan+data+yang+telah+disajikan+untuk+menemukan+pola+atau+makna+tertentu.&ots=opbDRyxSVk&sig=0oF3MgK1PGZGjZgAEQJ1ouFpZjE&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=iCZIEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA177&dq=Terakhir,+peneliti+menafsirkan+data+yang+telah+disajikan+untuk+menemukan+pola+atau+makna+tertentu.&ots=opbDRyxSVk&sig=0oF3MgK1PGZGjZgAEQJ1ouFpZjE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Ramadhani, N., & Musyarapah. (2024). Tujuan Pendidikan Islam dalam Membentuk Generasi Berakhlak Mulia. *Jurnal Pendidikan Nusantara*, 3(2), 78–91. <https://doi.org/10.55080/jpn.v2i2.88>
- Sani Susanti, Arisma Laily Na Imah, Dian Patricia Natalia Lubis, Siti Maulida J, & Rizka Khairunnisa. (2024). Menganalisis Pengelolaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan: Strategi, Faktor Penghambat, dan Solusi Pada Pondok



- Pesantren Terpadu Raudhatul Jannah. *Sintaksis : Publikasi Para Ahli Bahasa Dan Sastra Inggris*, 2(4), 23–34. <https://doi.org/10.61132/sintaksis.v2i4.755>
- Sarie, F. (2023). *Metodologi Penelitian*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=KcLOEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA46&dq=Kesimpulan+awal+yang+diambil+kemudian+diverifikasi+untuk+memastikan+keabsahannya,+yang+tidak+dilakukan+melalui+triangulasi+data+dan+membandingkan+data+dari+berbagai+sumber+ata>
- Sholeh, M. I., Fathurro, M., & Syafi, A. (2023). Partisipasi Stakeholder dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam di Pesantren. *Edu Journal Innovation in Learning and Education*, 01(02), 121–141. <https://doi.org/https://doi.org/10.55352/edu>
- Syafe'i, I. (2017). Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61–82. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan : Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi ( Mixed Method ). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187>
- Wildhan Falahati Akbar, Muhammad Farel Maulana Firman, & Windasari, W. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(02), 97–105. <https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>
- Yoechva Alfaiz, B. (2024). Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam Dan Humaniora*, 8(1), 10–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v8i1.20998>
- Zahriani, N., & Latif Abdul, M. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.35473/ijec.v2i1.415>