

Tata Kelola Sumber Daya Manusia Di Pesantren: Strategi Penguatan Humas Capital Dan Spiritual Capital

Umi Kulsum, M.F. Hidayatullah, Abdul Wadud Nafis

Ekonomi Syariah Pascasarjana

Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: Umikulsum171201@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi tata kelola sumber daya manusia di pesantren melalui integrasi antara human capital dan spiritual capital. Fokus utama kajian diarahkan pada peran sentral kepemimpinan kiai dalam mengelola dinamika pendidikan yang mulai menyentuh aspek profesionalisme dan kemandirian ekonomi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memotret bagaimana pendidikan karakter dan kompetensi ekonomi diinternalisasikan melalui kurikulum kewirausahaan yang terpadu. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa model pengembangan SDM berkelanjutan sangat bergantung pada keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan integritas moral. Sinergi ini terbukti mampu meningkatkan daya saing pesantren sekaligus melahirkan santri yang mandiri secara finansial. Implementasi manajemen yang profesional namun tetap berbasis nilai-nilai spiritual menjadi kunci keberhasilan pesantren dalam menghadapi tantangan era modern. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa transformasi tata kelola yang adaptif memperkuat posisi pesantren sebagai institusi pendidikan yang inklusif dan transformatif bagi masyarakat.

Kata kunci: *Tata Kelola SDM, Kepemimpinan Kiai, Spiritual Capital, Kewirausahaan Pesantren, Pendidikan Karakter.*

Abstract

This study aims to explore human resource management strategies within Islamic boarding schools by integrating human capital and spiritual capital. The primary focus is on the central role of leadership in managing educational dynamics that increasingly incorporate aspects of professionalism and economic self-reliance. A qualitative approach is employed to examine how educational character and economic competencies are internalized through an integrated entrepreneurship curriculum. The findings indicate that a sustainable human resource development model relies heavily on balancing intellectual intelligence with moral integrity. This synergy enhances the Islamic boarding schools competitiveness while fostering financially independent students. Implementing professional management grounded in spiritual values is key to the Islamic boarding schools success in navigating the challenges of the modern era. The study concludes that adaptive governance transformation strengthens the Islamic boarding schools position as an inclusive and transformative educational institution for the community.

Keywords: *Human Resource Management, the central role of leadership, Spiritual Capital, Islamic boarding schools Entrepreneurship, Character Education*

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan institusi pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki peran krusial dalam mencetak kader ulama sekaligus pemimpin bangsa. Dinamika zaman yang bergerak menuju era digital dan persaingan global menuntut pesantren untuk tidak lagi hanya bergantung pada kharisma tradisional kiai, melainkan harus mulai menyentuh aspek manajemen organisasi yang modern dan sistematis. Tata kelola sumber daya manusia menjadi titik sentral dalam transformasi ini, mengingat penggerak utama kegiatan pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat di lingkungan pesantren adalah manusia, mulai dari ustadz, pengurus, hingga santri senior (Darmansyah, et.al, 2024). Keberlangsungan sebuah pesantren sangat bergantung pada bagaimana lembaga tersebut merencanakan, mengembangkan, dan memelihara modal manusia yang dimilikinya agar tetap relevan dengan kebutuhan zaman tanpa kehilangan jati diri keislamannya.

Implementasi manajemen SDM di pesantren sering kali menghadapi tantangan unik yang berbeda dengan organisasi profit atau institusi pendidikan umum. Nilai-nilai keikhlasan dan pengabdian yang menjadi fondasi utama sering kali berbenturan dengan tuntutan profesionalisme, kesejahteraan, dan standarisasi kompetensi pedagogik. Fenomena ini menciptakan urgensi bagi pengelola pesantren untuk merumuskan strategi penguatan modal yang bersifat ganda, yakni *human capital* (modal manusia) dan *spiritual capital* (modal spiritual). Kedua aspek ini tidak boleh dipisahkan; jika *human capital* memberikan keahlian teknis dan manajerial, maka *spiritual capital* memberikan napas, etika, dan daya tahan moral yang menjadi ciri khas pesantren.

Penguatan *human capital* dalam konteks pesantren mencakup peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kesehatan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pelatihan. Pesantren saat ini tidak cukup hanya memiliki pengajar yang mahir membaca kitab kuning, tetapi juga membutuhkan tenaga pendidik yang melek literasi digital, memiliki kemampuan manajemen kelas yang efektif, serta memahami psikologi perkembangan anak. Tanpa investasi pada kualitas intelektual dan teknis pengelolanya, pesantren berisiko mengalami stagnasi dan ditinggalkan oleh masyarakat yang semakin selektif dalam memilih lembaga pendidikan untuk putra-putrinya. Oleh karena itu, skema pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan

pengiriman ustadz untuk studi lanjut merupakan bagian dari strategi penguatan *human capital* yang strategis.

Sisi lain yang tidak kalah penting adalah penguatan *spiritual capital*. Modal spiritual dalam pesantren dipahami sebagai akumulasi dari nilai-nilai keimanan, ketulusan (ikhlas), kedisiplinan (*istiqomah*), dan rasa persaudaraan (*ukhuwah*) yang tertanam dalam diri setiap individu. Modal ini merupakan "energi tak terlihat" yang membuat pesantren mampu bertahan dalam berbagai krisis ekonomi maupun social (Mursal, 2024). Dalam perspektif tata kelola, *spiritual capital* bertindak sebagai sistem kendali internal yang memastikan bahwa setiap aktivitas di pesantren dilakukan semata-mata sebagai bentuk ibadah. Strategi ini memperkuat loyalitas pengurus dan ustadz, sehingga mereka tetap memiliki komitmen tinggi meskipun insentif materi yang diterima mungkin tidak sebesar sektor industri atau sekolah internasional.

Harmonisasi antara *human capital* dan *spiritual capital* inilah yang kemudian menjadi kunci keberhasilan tata kelola pesantren di masa depan. Manajemen yang terlalu menekankan pada *human capital* tanpa landasan spiritual akan membuat pesantren kehilangan "ruh" dan berubah menjadi sekadar pabrik pendidikan yang transaksional. Sebaliknya, pesantren yang hanya mengandalkan aspek spiritual tanpa memperhatikan pengembangan kapasitas intelektual karyawannya akan sulit bersaing dan beradaptasi dengan regulasi pendidikan nasional yang semakin ketat. Integrasi keduanya menciptakan model manajemen berbasis nilai (*value-based management*) yang unik, di mana profesionalisme bertemu dengan keberkahan.

Kajian mengenai tata kelola SDM ini juga menjadi sangat relevan mengingat adanya Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren yang menuntut adanya standarisasi dan pengakuan negara terhadap kualitas lulusan serta tenaga pendidik pesantren. Transformasi ini memerlukan peta jalan yang jelas mengenai bagaimana penguatan modal manusia dan spiritual dilakukan secara berjenjang. Melalui pendekatan yang komprehensif, diharapkan pesantren dapat melahirkan SDM yang tidak hanya unggul secara akademis dan kompetitif di pasar kerja, tetapi juga memiliki integritas moral yang kokoh untuk membawa perubahan positif bagi masyarakat luas.

Pembahasan dalam makalah ini akan mengeksplorasi lebih dalam mengenai praktik-praktik terbaik tata kelola SDM di pesantren, mengidentifikasi hambatan

dalam pengembangannya, serta menawarkan model strategi penguatan yang adaptif (Hefni & Uyun, 2022). Harapannya, pemikiran ini dapat menjadi kontribusi teoretis maupun praktis bagi para pemangku kepentingan di pesantren agar dapat mengelola aset manusianya dengan lebih profesional, namun tetap istiqomah dalam jalur pengabdian ilahi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih dalam kajian ini untuk memahami secara mendalam fenomena tata kelola sumber daya manusia dan kepemimpinan kiai di lingkungan pesantren. Fokus utama penelitian ini adalah menangkap makna, nilai-nilai spiritual, serta praktik manajerial yang sering kali bersifat implisit dan tidak dapat diukur hanya dengan angka. Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci yang terjun langsung ke lapangan guna mengamati interaksi keseharian antara pengasuh, ustadz, dan santri. Penggunaan metode kualitatif memungkinkan eksplorasi yang lebih kaya mengenai bagaimana *spiritual capital* diintegrasikan ke dalam kompetensi ekonomi dan kurikulum kewirausahaan. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang serta perilaku yang dapat diamati secara wajar.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk menjamin validitas informasi. Wawancara mendalam diarahkan kepada kiai selaku pengambil kebijakan utama, pengurus unit usaha pesantren, serta tenaga pendidik untuk menggali strategi pengembangan SDM berkelanjutan. Observasi dilakukan terhadap aktivitas manajemen, proses pembelajaran kewirausahaan, serta rutinitas ibadah yang menjadi fondasi karakter santri. Studi dokumentasi mencakup analisis terhadap kurikulum pesantren, laporan capaian unit usaha, serta profil organisasi yang relevan dengan topik bahasan. Triangulasi sumber dan teknik diaplikasikan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi dan bebas dari bias subjektif peneliti.

Analisis data dalam penelitian ini mengikuti model interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Reduksi data melibatkan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, dan

transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang sistematis agar pola kepemimpinan kiai dan model pengembangan SDM dapat dipetakan dengan jelas. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dengan mencari makna dari setiap hubungan antar fenomena yang ditemukan di pesantren. Seluruh proses ini bertujuan untuk menghasilkan gambaran yang utuh mengenai bagaimana pesantren mampu bertahan dan berkembang melalui integrasi nilai-nilai agama dan profesionalisme ekonomi.

Penentuan informan dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) dengan kriteria individu yang memiliki otoritas atau pemahaman mendalam mengenai sistem tata kelola di pesantren tersebut. Lokasi penelitian dipilih pada pesantren yang telah memiliki unit usaha mandiri dan menerapkan sistem manajemen SDM yang terorganisir. Kehadiran peneliti di lapangan dilakukan dalam durasi waktu yang cukup lama agar dapat membangun kedekatan (*rapport*) dengan para informan sehingga data yang diberikan lebih terbuka dan jujur. Etika penelitian tetap dijaga dengan menjamin kerahasiaan identitas informan serta meminta izin secara formal kepada pihak pesantren sebelum pengambilan data dimulai. Pendekatan kualitatif ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan Islam yang berbasis pada realitas lapangan yang dinamis.

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kiai

Otoritas tradisional yang melekat pada sosok kiai menjadikan pesantren sebagai institusi pendidikan yang unik dan memiliki daya tahan tinggi. Kiai bukan sekadar manajer lembaga, melainkan figur sentral yang menjadi sumber inspirasi, rujukan moral, sekaligus penentu arah kebijakan pesantren. Karisma ini tumbuh dari kedalaman ilmu agama dan integritas pribadi yang konsisten, sehingga menciptakan kepatuhan sukarela dari para santri maupun masyarakat sekitar. Kepemimpinan kiai dalam praktiknya sering kali menggabungkan aspek spiritualitas dengan peran sosial yang luas (Zunaih, 2026). Model kepemimpinan ini terus mengalami evolusi seiring dengan tuntutan profesionalisme di dunia pendidikan tanpa meninggalkan akar nilai-nilai Islam yang fundamental.

Tipologi kepemimpinan kiai saat ini mulai bergeser dari pola yang sangat sentralistik menuju pendekatan yang lebih transformasional dan visioner. Kiai di era

digital dituntut untuk mampu merumuskan visi jangka panjang yang mengintegrasikan nilai-nilai salaf dengan kebutuhan kompetensi abad 21 (Ansor, 2021). Strategi pengembangan kurikulum yang adaptif dan pemanfaatan teknologi informasi menjadi bukti nyata fleksibilitas kepemimpinan kiai dalam merespons perubahan zaman. Kemampuan untuk mengelola beragam sumber daya, mulai dari tenaga pendidik hingga aset ekonomi pesantren, menunjukkan sisi manajerial kiai yang semakin profesional. Sinergi antara otoritas keagamaan dan kecakapan tata kelola inilah yang memastikan pesantren tetap relevan sebagai pusat keunggulan umat.

Aspek keteladanan atau *uswatun hasanah* tetap menjadi instrumen utama dalam menjalankan fungsi kontrol di lingkungan pesantren. Interaksi yang hangat namun penuh kewibawaan antara kiai dan santri menciptakan budaya organisasi yang berbasis pada rasa hormat dan kasih sayang. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) sering kali terlihat ketika kiai hadir langsung dalam berbagai aktivitas santri, memberikan bimbingan spiritual sekaligus motivasi praktis bagi kehidupan mereka (Sulaiman, 2024). Pola komunikasi yang humanis-religius ini terbukti efektif dalam membentuk karakter santri yang tangguh dan memiliki etika yang baik. Keberhasilan kiai dalam memimpin pada akhirnya diukur dari kemampuannya melahirkan kader-kader ulama yang juga memiliki wawasan kepemimpinan yang luas.

Proses suksesi dan regenerasi kepemimpinan di pesantren kini mulai melibatkan pertimbangan rasional-objektif di samping faktor genealogis. Pembagian wewenang melalui dewan pengasuh atau sistem kepemimpinan kolektif menjadi solusi untuk mengatasi kompleksitas manajemen di pesantren modern yang jumlah santrinya ribuan. Langkah strategis ini diambil guna menjaga stabilitas institusi agar tidak hanya bergantung pada satu individu saja. Kesiapan kiai dalam mendelegasikan tugas kepada ustadz senior atau keluarga menunjukkan kedewasaan dalam berorganisasi. Melalui transformasi yang tertata ini, kepemimpinan kiai diharapkan terus menjadi pilar utama dalam membangun peradaban bangsa yang berakhlak mulia.

2. Pendidikan Karakter Dan Kompetensi Ekonomi

Pesantren kini tidak lagi dipandang hanya sebagai tempat mengaji, tetapi telah bertransformasi menjadi pusat inkubasi yang menggabungkan kecerdasan spiritual dengan kemandirian finansial. Kurikulum pesantren modern mulai mengintegrasikan nilai-nilai moral keagamaan dengan keahlian praktis di bidang ekonomi guna menjawab tantangan zaman yang semakin kompleks (Aeni, 2024). Pendidikan karakter dalam ekosistem ini bertindak sebagai filter etis bagi santri dalam mengelola sumber daya ekonomi agar tidak terjebak pada perilaku serakah atau eksploitatif. Sinergi antara karakter dan kompetensi ekonomi menciptakan profil lulusan yang tidak hanya mahir mencari peluang bisnis, tetapi juga memegang teguh prinsip keadilan dan kejujuran dalam setiap transaksi.

Internalisasi nilai karakter dilakukan melalui pembiasaan kedisiplinan dan kesederhanaan yang menjadi ciri khas kehidupan asrama. Santri diajarkan untuk memanifestasikan kemandirian melalui unit-unit usaha pesantren seperti koperasi, pertanian, hingga *creative hub* digital. Kompetensi ekonomi yang diasah di lingkungan ini mencakup kemampuan manajemen keuangan, kewirausahaan, hingga literasi keuangan syariah yang relevan dengan kebutuhan pasar global. Fokus utama dari pembelajaran ini adalah membangun mentalitas "tangan di atas" atau pemberi solusi ekonomi bagi masyarakat luas (Hakim, 2024). Hasilnya, ekonomi pesantren tumbuh menjadi kekuatan yang mandiri sekaligus memiliki daya tahan tinggi terhadap guncangan pasar karena landasan moralnya yang kuat.

Strategi penguatan kemandirian ekonomi pesantren saat ini banyak melibatkan kolaborasi dengan berbagai pemangku kepentingan, mulai dari pemerintah hingga sektor industri. Pengelolaan aset wakaf dan pengembangan ekonomi kreatif berbasis komunitas menjadi ruang bagi santri untuk mempraktikkan teori-teori manajemen yang mereka pelajari. Karakter tanggung jawab yang tertanam selama pendidikan membuat pengelolaan unit usaha di pesantren cenderung lebih transparan dan berkelanjutan (Hamid, 2023). Transformasi ini membuktikan bahwa penguasaan ilmu ekonomi tidak akan mengurangi spiritualitas seseorang selama didasari oleh niat pengabdian. Melalui model pendidikan yang komprehensif ini, pesantren optimis dapat mencetak generasi emas yang unggul secara intelektual dan mulia secara karakter di masa depan.

3. Integrasi Kurikulum Kewirausahaan

Konsep integrasi kurikulum kewirausahaan di lingkungan pesantren menjadi salah satu terobosan strategis untuk menjawab tantangan pengangguran terdidik dan memperkuat kemandirian ekonomi umat. Pesantren tidak lagi hanya memfokuskan diri pada penguasaan literatur klasik atau kitab kuning, tetapi juga mulai mengadopsi keterampilan praktis yang memungkinkan santri untuk berdikari secara finansial. Penggabungan ini dilakukan dengan menyisipkan nilai-nilai *entrepreneurship* ke dalam sistem pendidikan yang sudah ada, tanpa mengabaikan esensi spiritual yang menjadi ruh utama pesantren. Implementasi kurikulum ini bertujuan untuk mencetak profil "Santripreneur" yang memiliki mentalitas tangguh, kreatif, dan inovatif dalam melihat peluang pasar di masa depan.

Nilai-nilai kemandirian yang telah lama hidup dalam tradisi pesantren menjadi fondasi yang sangat kuat bagi pengembangan jiwa kewirausahaan. Santri diajarkan untuk memiliki integritas yang tinggi, kejujuran dalam bertransaksi, serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan hidup di asrama. Karakter-karakter tersebut merupakan modal dasar bagi seorang wirausahawan sukses dalam membangun kepercayaan dengan mitra bisnis maupun pelanggan. Penguatan aspek kognitif mengenai manajemen bisnis, literasi keuangan, dan strategi pemasaran digital diberikan sebagai pelengkap agar santri memiliki kompetensi teknis yang memadai. Transformasi kurikulum ini sering kali diwujudkan melalui pendirian unit usaha milik pesantren seperti minimarket, lahan pertanian modern, hingga jasa percetakan yang dikelola langsung oleh para santri.

Keberadaan laboratorium kewirausahaan di dalam pesantren memungkinkan santri untuk mempraktikkan teori yang didapatkan di kelas secara nyata (Solihat & Kusnadi, 2021). Proses pembelajaran ini tidak hanya bersifat teoretis, tetapi lebih mengedepankan pengalaman langsung dalam mengelola sebuah organisasi usaha. Santri belajar mengenai pembukuan sederhana, pengelolaan stok barang, hingga pelayanan pelanggan dengan bimbingan dari para ustadz atau ahli profesional. Pendekatan pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) ini terbukti sangat efektif dalam mengasah ketajaman rasa bisnis dan kemampuan pemecahan masalah. Melalui interaksi langsung dengan dunia usaha, santri akan lebih siap

menghadapi dinamika ekonomi global setelah mereka menyelesaikan masa pengabdian di pesantren.

Dampak positif dari integrasi kurikulum ini juga dirasakan oleh masyarakat luas di sekitar lingkungan pesantren melalui pemberdayaan ekonomi lokal. Pesantren bertransformasi menjadi pusat pertumbuhan ekonomi baru yang mampu menciptakan lapangan kerja dan menyediakan kebutuhan pokok masyarakat dengan harga yang kompetitif. Sinergi antara ilmu agama dan ilmu ekonomi menciptakan model pembangunan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Inovasi produk berbasis kearifan lokal yang dihasilkan oleh santri sering kali memiliki nilai tambah yang tinggi dan mampu bersaing di pasar yang lebih luas. Harapannya, integrasi kurikulum kewirausahaan ini terus berkembang secara profesional agar pesantren tetap menjadi pilar utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus menyejahterakan masyarakat.

4. Model Pengembangan SDM Berkelanjutan

Keberlanjutan sebuah pesantren di masa depan sangat bergantung pada efektivitas model pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan sejak dini. Model pengembangan SDM berkelanjutan dalam konteks pesantren tidak hanya bicara soal teknis profesionalisme, tetapi juga tentang bagaimana menjaga nilai-nilai luhur agar tetap relevan melintasi generasi. Pendekatan ini menuntut adanya keseimbangan antara peningkatan kapasitas intelektual (*human capital*) dan pemeliharaan akar spiritual (*spiritual capital*) secara konsisten. Fokus utama dari model ini adalah menciptakan sistem yang memungkinkan setiap individu di dalam pesantren, mulai dari ustadz hingga pengelola administrasi, untuk terus tumbuh dan berkembang sejalan dengan visi misi lembaga.

Sistem kaderisasi yang terstruktur menjadi pilar utama dalam menjaga kesinambungan kepemimpinan dan kualitas pendidikan di pesantren. Proses ini dimulai dari pemetaan potensi santri senior dan asatidz untuk diberikan tanggung jawab yang lebih besar secara bertahap melalui pendampingan langsung dari kiai. Investasi pada pendidikan formal dan pelatihan kompetensi metodologi pengajaran modern merupakan langkah nyata untuk memastikan bahwa pengajar pesantren tidak tertinggal oleh kemajuan zaman. Pemberian beasiswa studi lanjut bagi ustadz muda ke universitas di dalam maupun luar negeri menjadi salah satu instrumen

penting dalam memperkaya wawasan keilmuan pesantren. Pengembangan SDM yang berkelanjutan juga mencakup aspek kesejahteraan dan kenyamanan lingkungan kerja agar para pengabdian tetap memiliki loyalitas yang tinggi terhadap lembaga.

Integrasi teknologi informasi dalam manajemen SDM menjadi kebutuhan yang mendesak guna meningkatkan efisiensi dan transparansi tata kelola pesantren. Pendataan berbasis digital memungkinkan pengelola untuk memantau perkembangan kompetensi setiap personil secara akurat dan objektif. Pelatihan literasi digital bagi seluruh perangkat pesantren merupakan bentuk adaptasi terhadap ekosistem pendidikan masa kini yang serba cepat. Karakter kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif perlu ditumbuhkan agar terjadi transfer pengetahuan (*knowledge sharing*) yang lancar antar generasi. Melalui model yang dinamis ini, pesantren dapat melahirkan SDM yang tangguh secara mental, unggul secara intelektual, dan istiqomah secara spiritual.

Keberhasilan pengembangan SDM di pesantren pada akhirnya akan berdampak pada kualitas lulusan yang mampu berkontribusi nyata bagi kemajuan bangsa. Evaluasi berkala terhadap kinerja dan program pengembangan harus dilakukan untuk memastikan bahwa strategi yang diambil tetap selaras dengan kebutuhan masyarakat. Komitmen yang kuat dari dewan pengasuh untuk terus berinovasi dalam mengelola potensi manusia menjadi kunci keberhasilan transformasi ini. Masa depan pesantren sebagai pilar peradaban akan sangat ditentukan oleh sejauh mana lembaga ini mampu memuliakan dan mengembangkan aset manusianya dengan cara yang berkelanjutan.

Kesimpulan

Tata kelola sumber daya manusia di lingkungan pesantren terbukti menjadi faktor penentu dalam menjaga relevansi lembaga pendidikan Islam ini di tengah arus modernitas. Integrasi antara penguatan *human capital* melalui peningkatan kompetensi teknis dan *spiritual capital* yang berbasis pada nilai-nilai keislaman menciptakan model manajemen yang unik dan kokoh. Keberhasilan transformasi ini sangat bergantung pada kepemimpinan kiai yang mampu bersikap visioner, adaptif, namun tetap memegang teguh prinsip keteladanan. Strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan harus terus diupayakan agar pesantren tidak hanya menjadi

pusat transmisi ilmu agama, tetapi juga menjadi motor penggerak kemandirian ekonomi umat melalui kurikulum kewirausahaan yang terpadu.

Pendidikan karakter yang ditanamkan secara konsisten di pesantren memberikan fondasi moral yang kuat bagi para santri dalam menguasai kompetensi ekonomi. Penggabungan antara kecerdasan intelektual dan integritas spiritual menghasilkan lulusan yang kompeten secara profesional serta bertanggung jawab secara sosial. Unit-unit usaha yang dikelola secara mandiri oleh pesantren bertindak sebagai laboratorium nyata bagi santri untuk mengasah jiwa kewirausahaan mereka sejak dini. Keberadaan model pengembangan SDM yang sistematis menjamin adanya regenerasi kepemimpinan yang stabil dan berkualitas di masa depan. Sinergi seluruh elemen ini pada akhirnya akan memperkuat peran pesantren sebagai institusi yang berdaya saing global tanpa kehilangan identitas aslinya.

Pendekatan penelitian kualitatif sangat efektif dalam memotret dinamika kehidupan pesantren yang sarat dengan makna-makna tersirat di balik setiap praktik kepemimpinan. Pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana nilai keikhlasan dan profesionalisme berjalan beriringan memberikan perspektif baru dalam dunia manajemen pendidikan modern. Kolaborasi antara tradisi dan inovasi menjadi kunci utama bagi pesantren untuk terus berkontribusi dalam membangun peradaban bangsa yang berakhlak mulia. Seluruh proses penguatan kapasitas manusia di pesantren merupakan investasi jangka panjang bagi terciptanya masyarakat yang mandiri dan sejahtera. Upaya berkelanjutan dalam memperbaiki tata kelola SDM ini diharapkan mampu menjadikan pesantren sebagai mercusuar pendidikan yang inklusif dan transformatif bagi seluruh lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, S. N. *Manajemen Ekonomi Pesantren: Strategi Kemandirian Dan Ketahanan Ekonomi Berbasis Pemberdayaan Masyarakat*. sleman: Deepublish, 2024.
- Ansor, A. S. *Gaya Kepemimpinan Kiai Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2021.
- Darmansyah, R., Ritonga, A. H., & Arifullah, M. *Tata Kelola Pondok Pesantren Tahfiz Al-Qur'an: Tantangan Dan Strategi Pengembangan Visi Misi*. jambi: Penerbit Bildung, 2024.
- Hakim, L. N. *Manajemen Berbasis Pesantren Dan Pengaruhnya Pada Pengembangan Karakter Dan Mutu Pendidikan*. sleman: Deepublish, 2024.

Hamid, A. *Pendidikan Karakter Berbasis Pesantren (Pelajar Dan Santri Dalam Era IT & Cyber Culture)*. surabaya: Imtiyaz, 2023.

Hefni, W., & Uyun, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2022.

Mursal, M. *Spiritual Leadership of Woman Ulama in Pesantren*. jambi: Penerbit Bildung, 2024.

Solihat, S., & Kusnadi, D. *Pendidikan Ekonomi: Karakter, Literasi, Dan Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta, 2021.

Sulaiman, S. *Transformasi Kepemimpinan Kiai: Upaya Pengembangan Pondok Pesantren*. Malang: Litnus, 2024.

Zunaih, A. I. *Kepemimpinan Spiritual Karismatik Kiai: Strategi Pengembangan Pesantren Di Era Modern*. Mojokerto: Insight Mediatama., 2026.