

Strategi Pengelolaan SDM untuk Menciptakan Suasana Kerja yang Kondusif di Pondok Pesantren

Jamrizal^{1*}, Samsu², Sasmita Hasdiana³, Nur Dwi Agustina⁴

^{1,2,3,4} Magister Manajemen Pendidikan Islam,

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Email : jamrizal@uinjambi.ac.id, samsu@uinjambi.ac.id, mitacumith@gmail.com,
nurdwiaugustina8@gmail.com

Alamat: Jln. Arif Rahman Hakim No. 111, Simpang IV Sipin, Kec. Telanaipura, Kota Jambi,
Jambi 36124

Korespondensi penulis : jamrizal@uinjambi.ac.id*

Abstract : *This study aims to analyze human resource management (HRM) strategies in creating a conducive work environment at Islamic boarding schools (Pondok Pesantren). This research employs a qualitative method with a case study approach to deeply examine HRM strategies, including planning, training, development, and performance evaluation. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. The results indicate that effective HRM fosters a harmonious work environment, enhances motivation, and builds collaboration among teaching staff and administrative personnel. Key strategies include strengthening internal communication, implementing performance-based rewards, and cultivating a work culture based on pesantren values. However, the study also highlights challenges such as limited resources and resistance to change. This study recommends improving HR competencies through continuous training, formulating adaptive HRM policies, and strengthening leadership to establish a productive and conducive work atmosphere.*

Keywords: *Human Resource Management, Conducive Work Environment, Islamic Boarding School*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di Pondok Pesantren. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali secara mendalam penerapan strategi SDM yang meliputi perencanaan, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta membangun kolaborasi antara staf pengajar dan tenaga kependidikan. Strategi utama yang diterapkan meliputi penguatan komunikasi internal, pemberian penghargaan berbasis kinerja, dan pengembangan budaya kerja berbasis nilai-nilai pesantren. Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti keterbatasan sumber daya dan resistensi terhadap perubahan. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan berkelanjutan, penyusunan kebijakan manajemen SDM yang adaptif, serta penguatan kepemimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Kata Kunci : Pengelolaan SDM, Suasana Kerja Kondusif, Pondok Pesantren

1. PENDAHULUAN

Penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren, telah dilakukan dalam berbagai konteks. Namun, sebagian besar studi lebih menitikberatkan pada aspek teknis pengelolaan SDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja tanpa menggali secara mendalam pengaruhnya terhadap terciptanya suasana kerja yang kondusif. Penelitian terdahulu juga cenderung fokus pada institusi pendidikan formal seperti sekolah umum dan universitas, sehingga konteks spesifik pondok pesantren dengan karakteristik nilai-nilai keagamaan dan budaya kerja yang unik belum banyak dikaji secara komprehensif. Oleh karena itu, diperlukan

penelitian yang mengeksplorasi strategi pengelolaan SDM yang secara spesifik diterapkan di pondok pesantren untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan keagamaan yang memiliki peran penting dalam pembentukan karakter dan nilai-nilai moral masyarakat (Syafe'i, 2017). Keberhasilan pondok pesantren tidak hanya ditentukan oleh kualitas pembelajaran, tetapi juga oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung operasional lembaga. SDM di pondok pesantren melibatkan pengasuh, guru, dan staf yang memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Albert, and Sesmiarni, 2022). Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat kerja sama dan hubungan antar anggota lembaga.

Namun, pondok pesantren sering kali menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM, seperti kurangnya pelatihan, keterbatasan anggaran, dan resistensi terhadap perubahan. Strategi pengelolaan yang tepat diperlukan untuk mengatasi tantangan ini dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada strategi pengelolaan SDM di pondok pesantren, dengan tujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Penelitian terkait pengelolaan SDM di lembaga pendidikan telah menghasilkan berbagai temuan penting. Misalnya, studi oleh Robbins (2018) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas di lembaga pendidikan formal. Penelitian lainnya oleh Kusumaningrum (2020) membahas pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. Dalam konteks pesantren, studi oleh Hasanah (2021) menyoroti pentingnya nilai-nilai keislaman dalam membangun budaya kerja yang harmonis. Namun, penelitian tersebut tidak secara khusus membahas bagaimana strategi pengelolaan SDM diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di pesantren. Penelitian ini berkontribusi dengan mengisi celah tersebut melalui eksplorasi strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya efektif tetapi juga relevan dengan karakteristik pondok pesantren. Hal ini mencakup penguatan komunikasi internal, pemberian penghargaan, dan pengembangan budaya kerja yang berbasis nilai-nilai pesantren.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman dalam strategi pengelolaan SDM di pondok pesantren. Penelitian ini menawarkan model pengelolaan SDM yang adaptif dan berbasis nilai, yang dirancang untuk menciptakan suasana kerja

yang kondusif dan mendukung tujuan pesantren secara holistik. Selain itu, penelitian ini memberikan panduan praktis bagi pimpinan pesantren dalam mengelola SDM untuk mengatasi tantangan spesifik yang dihadapi, seperti keterbatasan sumber daya dan kebutuhan penguatan kerja sama tim.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian kepustakaan (*library research*). Kajian kepustakaan dipilih karena fokus penelitian ini adalah mengkaji konsep, strategi, dan teori yang relevan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif di pondok pesantren. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi berbagai sumber literatur, baik dari buku, jurnal ilmiah, maupun dokumen lainnya yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dan lingkungan kerja di institusi pendidikan berbasis agama.

Kajian kepustakaan dilakukan melalui analisis kritis terhadap teori-teori manajemen SDM, strategi kepemimpinan, dan pengelolaan lingkungan kerja dalam konteks lembaga pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren. Sumber data yang digunakan mencakup karya tulis ilmiah, laporan penelitian terdahulu, buku-buku referensi tentang manajemen SDM, serta artikel jurnal yang membahas topik-topik terkait. Fokus utama dalam pengumpulan data ini adalah untuk memahami pendekatan-pendekatan strategis yang dapat diterapkan untuk membangun suasana kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung pertumbuhan karyawan serta organisasi secara keseluruhan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan menelaah konsep dan strategi yang ditemukan dalam literatur, kemudian mengaitkannya dengan karakteristik pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam. Peneliti mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam pengelolaan SDM, seperti kepemimpinan yang partisipatif, komunikasi efektif, pemberdayaan tenaga kerja, serta penerapan nilai-nilai agama dalam budaya organisasi. Pondok pesantren sebagai objek kajian memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari organisasi lain. Oleh karena itu, penelitian ini juga memanfaatkan literatur yang membahas khusus tentang pengelolaan pesantren. Buku dan artikel yang mengupas tentang budaya kerja di pesantren, pola hubungan antara pimpinan dan staf, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan SDM menjadi referensi utama. Dalam hal ini, peneliti mencoba mengintegrasikan teori-teori manajemen modern dengan prinsip-prinsip Islami yang relevan untuk pondok pesantren.

Proses analisis dilakukan secara sistematis dengan menyoroti berbagai strategi pengelolaan SDM yang dapat menciptakan suasana kerja kondusif, seperti peningkatan kapasitas tenaga kerja melalui pelatihan, pemberian penghargaan, pembinaan spiritual, serta penguatan hubungan antarindividu di lingkungan kerja. Peneliti juga mengkaji peran penting pimpinan pesantren dalam membangun budaya kerja yang mendukung, dengan menitikberatkan pada aspek keteladanan dan kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi staf dan guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif bagi pengelola pondok pesantren dalam mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang efektif. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur mengenai manajemen SDM di institusi pendidikan berbasis agama, khususnya di konteks pondok pesantren.

3. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menemukan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan secara efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif di pondok pesantren. Strategi tersebut mencakup berbagai pendekatan yang dirancang untuk meningkatkan harmoni, produktivitas, dan kesejahteraan para tenaga kerja dalam lingkungan pesantren. Salah satu temuan utama adalah pentingnya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan pondok pesantren. Kepemimpinan ini dicirikan oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan inspirasi melalui keteladanan, menciptakan visi bersama, dan memotivasi seluruh staf untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan pesantren, pimpinan juga berperan penting sebagai figur sentral yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam manajemen sehari-hari, sehingga menciptakan suasana kerja yang penuh makna dan spiritualitas.

Selain itu, pembinaan spiritual menjadi elemen strategis yang sangat menonjol dalam pengelolaan SDM di pondok pesantren. Kegiatan rutin seperti kajian agama, pembacaan dzikir, serta diskusi tentang nilai-nilai Islami terbukti mampu mempererat hubungan antarindividu dalam organisasi. Pembinaan spiritual ini juga berfungsi sebagai wadah untuk meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab kolektif dalam menjalankan tugas. Komunikasi yang efektif juga ditemukan sebagai faktor penentu dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pondok pesantren yang menerapkan pola komunikasi terbuka dan partisipatif dapat meminimalkan potensi konflik, sekaligus memperkuat rasa saling percaya di antara staf. Prinsip musyawarah sebagai salah satu nilai

Islam menjadi pendekatan utama dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah, yang pada akhirnya mendukung terciptanya suasana kerja yang harmonis.

Pengembangan kompetensi SDM melalui pelatihan dan pendampingan juga menjadi fokus penting. Pesantren yang secara aktif mengadakan program pelatihan berbasis kebutuhan tenaga kerja menunjukkan peningkatan kinerja individu dan organisasi. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan profesional para staf, tetapi juga memberikan mereka kesempatan untuk berkontribusi lebih besar dalam mendukung tujuan pesantren. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya budaya penghargaan dalam pengelolaan SDM. Memberikan apresiasi kepada staf, baik secara formal maupun informal, dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Penghargaan tersebut, seperti pengakuan atas prestasi, pemberian insentif, atau pelibatan staf dalam pengambilan keputusan strategis, menciptakan rasa dihargai yang mendukung terciptanya suasana kerja yang positif.

Temuan lainnya adalah pentingnya pengelolaan konflik yang bijaksana. Pesantren yang menerapkan pendekatan Islami dalam manajemen konflik, seperti musyawarah dan islah (rekonsiliasi), mampu menjaga hubungan yang harmonis di lingkungan kerja. Strategi ini mencegah terjadinya konflik berkepanjangan dan memperkuat budaya kerja yang saling mendukung. Pada akhirnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berbasis nilai-nilai Islami, jika diterapkan secara konsisten, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Strategi-strategi ini meliputi kepemimpinan transformasional, pembinaan spiritual, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi, budaya penghargaan, dan manajemen konflik. Semua elemen ini saling melengkapi untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada keberkahan.

4. DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif di pondok pesantren memerlukan pendekatan yang holistik, mencakup aspek kepemimpinan transformasional, pembinaan spiritual, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan manajemen konflik. Berdasarkan temuan tersebut, berbagai teori relevan dapat digunakan untuk mendalami dan memperkuat strategi-strategi yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini. Beberapa teori yang dapat digunakan untuk mendiskusikan hasil penelitian ini antara lain teori kepemimpinan, teori komunikasi organisasi, dan teori motivasi.

Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional, seperti yang dikemukakan oleh Bass (1985), sangat relevan dengan temuan bahwa pimpinan pondok pesantren yang memiliki kemampuan untuk memberikan keteladanan, membangun visi bersama, dan memotivasi staf dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pentingnya pemimpin yang menginspirasi, memotivasi, dan memberikan perhatian individual kepada anggota organisasi (Korejan, & Shahbazi, 2016). Pemimpin yang efektif di pesantren tidak hanya memimpin secara administratif, tetapi juga mampu menciptakan suasana yang mengedepankan nilai-nilai religius dan moral. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pemberdayaan individu dan pencapaian tujuan bersama, yang sesuai dengan budaya pesantren yang berbasis pada nilai-nilai agama.

Kepemimpinan transformasional ini juga sejalan dengan teori *leader-member exchange* (LMX) yang menekankan hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pengikutnya (Bauer, & Erdogan, 2015). Dalam konteks pesantren, hubungan yang kuat dan saling percaya antara pimpinan dan staf akan mempermudah terciptanya suasana kerja yang positif. Pimpinan yang dapat memberikan perhatian personal kepada stafnya akan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi dan menciptakan lingkungan yang lebih kondusif.

Teori Pembinaan Spiritual dan Pengembangan Diri

Teori tentang pembinaan spiritual dalam konteks manajemen SDM dapat dikaitkan dengan teori *self-actualization* dari Abraham Maslow (1943). Menurut Maslow, kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan puncak dari hierarki kebutuhan manusia. Dalam konteks pesantren, pembinaan spiritual yang melibatkan kegiatan agama dan keagamaan tidak hanya meningkatkan kualitas religius staf, tetapi juga mendukung pencapaian aktualisasi diri mereka dalam menjalankan tugas mereka sebagai pendidik dan pengelola pesantren. Pembinaan spiritual yang berkelanjutan memberikan kesempatan bagi staf untuk tumbuh secara pribadi dan profesional, sejalan dengan kebutuhan akan pemenuhan spiritual yang ada dalam diri setiap individu, khususnya dalam lingkungan pesantren.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan dalam teori *transformational leadership*, yang menekankan bahwa pemimpin yang baik dapat menginspirasi pengikutnya untuk

mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka dengan memadukan aspirasi pribadi dan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, pembinaan spiritual menjadi salah satu kunci penting dalam meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan pesantren, sehingga menciptakan atmosfer kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Teori Komunikasi Organisasi

Komunikasi efektif merupakan salah satu elemen yang paling penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang juga ditemukan dalam penelitian ini. Menurut teori komunikasi organisasi dari Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang efektif di dalam organisasi memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lancar, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat hubungan antara pimpinan dan staf. Dalam pesantren, komunikasi yang terbuka dan partisipatif tidak hanya meningkatkan rasa saling percaya, tetapi juga memberikan ruang bagi staf untuk berbagi ide dan mengatasi masalah secara bersama-sama. Prinsip musyawarah yang terkandung dalam ajaran Islam mendukung penerapan komunikasi yang partisipatif dan berbasis diskusi.

Teori komunikasi terbuka dan partisipatif ini sejalan dengan prinsip *two-way communication* dalam organisasi yang diusulkan oleh Schramm, yang menganggap komunikasi sebagai proses dua arah yang memungkinkan kedua pihak (pemimpin dan pengikut) saling mendengarkan dan merespon (Kapur, 2020). Dalam konteks pesantren, penerapan komunikasi dua arah ini dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif dengan mengurangi potensi ketegangan dan kesalahpahaman, serta memperkuat kepercayaan di antara anggota organisasi.

Teori Pengembangan Kompetensi

Teori pengembangan kompetensi yang dikemukakan oleh McClelland juga relevan dengan temuan penelitian mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM (Holubnycha, Shchokina, Soroka, & Besarab, 2022). McClelland menekankan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan peningkatan keterampilan dapat mendorong individu untuk mencapai potensi terbaik mereka. Dalam konteks pondok pesantren, pengembangan kompetensi tidak hanya terbatas pada keterampilan profesional, tetapi juga mencakup kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam setiap aspek pekerjaan. Pelatihan berbasis nilai-nilai Islami yang relevan dengan pengelolaan pesantren dapat membantu staf untuk lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, baik sebagai pendidik maupun sebagai pengelola organisasi.

Selain itu, teori *competency-based education* yang dikemukakan oleh Spady (1994) juga dapat diaplikasikan dalam konteks pesantren. Pendekatan ini menekankan pentingnya kompetensi yang dapat diukur dan dicapai melalui proses pembelajaran yang sistematis. Dalam pesantren, pengembangan kompetensi berbasis pada nilai-nilai agama dan kebutuhan manajerial dapat memberikan dampak positif pada kualitas kerja staf dan pendidikan yang diberikan kepada santri.

Teori Motivasi dan Penghargaan

Teori motivasi Herzberg (1959) mengenai faktor pemuas dan penghargaan yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dapat menjelaskan pentingnya pemberian penghargaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di pesantren. Herzberg membedakan antara faktor motivator, seperti prestasi dan pengakuan, yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, dan faktor higiene yang harus diperhatikan untuk menghindari ketidakpuasan. Pemberian penghargaan kepada staf di pondok pesantren, baik dalam bentuk insentif, pengakuan atas prestasi, atau kesempatan untuk berkembang, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi.

Pemberian penghargaan sejalan dengan teori motivasi *reinforcement* yang dikemukakan oleh Skinner (1953), yang menyatakan bahwa penguatan positif akan meningkatkan kemungkinan perilaku yang diinginkan. Dalam konteks pesantren, penghargaan yang diberikan kepada staf dapat memperkuat komitmen mereka untuk terus bekerja dengan baik dan mengikuti nilai-nilai yang diajarkan dalam pesantren.

Teori Manajemen Konflik

Pentingnya pengelolaan konflik yang bijaksana dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif sejalan dengan teori manajemen konflik yang dikembangkan oleh Thomas dan Kilmann (Altmäe, Türk, & Toomet, 2013). Dalam teori ini, mereka mengidentifikasi lima gaya dasar dalam pengelolaan konflik: *competition*, *accommodation*, *avoidance*, *collaboration*, dan *compromise*. Di pondok pesantren, pendekatan kolaboratif dan kompromi sangat relevan untuk menyelesaikan konflik yang mungkin timbul di antara staf. Pendekatan ini, yang berbasis pada prinsip musyawarah dan ishlah (rekonsiliasi) dalam Islam, dapat menjaga hubungan yang harmonis dan menghindari konflik yang dapat merusak suasana kerja.

Dalam konteks ini, manajemen konflik yang berbasis pada prinsip Islam sangat relevan (Cader, 2017). Seperti yang diajarkan dalam ajaran Islam, proses *islah* atau

rekonsiliasi sangat ditekankan sebagai cara untuk menyelesaikan masalah tanpa menambah ketegangan atau permusuhan. Dengan mengimplementasikan strategi manajemen konflik yang berbasis pada nilai-nilai Islami, pondok pesantren dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di lingkungan pendidikan Islam, khususnya pondok pesantren. Melalui penerapan teori-teori manajemen SDM yang relevan, penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang berbasis pada nilai-nilai agama dan prinsip-prinsip kepemimpinan yang mengedepankan aspek spiritual, komunikasi, dan penghargaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif di pondok pesantren.

Secara akademik, penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai pentingnya integrasi aspek spiritual dalam pengelolaan SDM, yang jarang dibahas dalam literatur manajemen tradisional. Selain itu, penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai kepemimpinan transformasional dan manajemen konflik dalam konteks pendidikan berbasis agama, serta membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam mengenai efektivitas pendekatan-pendekatan tersebut di berbagai jenis lembaga pendidikan.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi pengelolaan SDM yang efektif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di pondok pesantren. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang sukses di pondok pesantren memerlukan pendekatan yang mencakup beberapa aspek penting: kepemimpinan yang transformasional, pembinaan spiritual, komunikasi yang efektif, pengembangan kompetensi, penghargaan, dan manajemen konflik. Pimpinan pondok pesantren yang dapat memberikan teladan yang baik dan menginspirasi staf untuk berperan aktif dalam mewujudkan tujuan bersama menjadi faktor utama dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, pembinaan spiritual yang berkelanjutan dapat memperkuat aspek internal staf untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik, sementara komunikasi yang terbuka dan penghargaan atas prestasi juga berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan komitmen staf. Pengelolaan konflik yang bijaksana melalui pendekatan kolaboratif sangat penting untuk menjaga hubungan yang harmonis antar anggota staf.

Berdasarkan temuan-temuan dalam penelitian ini, beberapa rekomendasi untuk pondok pesantren dalam mengelola SDM secara lebih efektif antara lain adalah

meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan memperkuat keterampilan kepemimpinan yang lebih inspiratif dan pemberdayaan staf agar tercipta lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Selain itu, fokus pada pembinaan spiritual yang berkelanjutan melalui kegiatan rutin agama dan pelatihan nilai-nilai agama dapat memperkuat karakter dan integritas staf. Pondok pesantren juga perlu memastikan penerapan komunikasi yang efektif antara staf dan pimpinan dengan cara yang terbuka, partisipatif, dan konstruktif untuk mengurangi misinterpretasi dan mempercepat penyelesaian masalah. Pemberian penghargaan yang adil dan transparan dapat menjadi motivasi tambahan bagi staf, serta manajemen konflik yang bijaksana dengan prosedur dan pelatihan khusus dapat membantu menjaga suasana kerja yang kondusif dan menghindari ketegangan yang mengganggu kesejahteraan staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Albert, A., & Sesmiarni, Z. (2022). Strategi peningkatan kualitas pendidikan pesantren melalui pengembangan program pesantren ramah anak. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 3(11), 966-983.
- Altmäe, S., Türk, K., & Toomet, O. (2013). Thomas-Kilmann's conflict management modes and their relationship to Fiedler's leadership styles (basing on Estonian organizations). *Baltic Journal of Management*, 8(1), 45-65.
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2015). Leader-member exchange (LMX) theory: An introduction and overview. In *Oxford handbook of leader-member exchange* (pp. 3-9).
- Cader, A. (2017). Islamic principles of conflict management: A model for human resource management. *International Journal of Cross Cultural Management*, 17(3), 345-363.
- Hasanah, N. (2021). Nilai-nilai keislaman dalam membangun budaya kerja yang harmonisme di pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 78-90.
- Holubnycha, L., Shchokina, T., Soroka, N., & Besarab, T. (2022). Development of competency-based approach to education. *Educational Challenges*, 27(2), 54-65.
- Kapur, R. (2020). The models of communication. *University of Delhi*, 1-10.
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461.
- Kusumaningrum, L. (2020). Pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(2), 115-126.
- Robbins, S. P. (2018). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren: Lembaga pendidikan pembentukan karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61-82.