

Pengaruh Pendidikan Pesantren Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Lingkungan Masyarakat

M. Ilham Faizin Akbar¹, Siti Aimiah²
Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi
ilhamfaizin50@gmail.com¹, sitiaimah@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat secara mendalam dampak dari penerapan nilai-nilai dan sistem pendidikan pesantren terhadap peningkatan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masyarakat. Pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, memiliki fokus khusus dalam membentuk karakter, sikap kerja, disiplin, dan kemampuan kepemimpinan yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan fenomenologi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam terhadap alumni pesantren, tokoh masyarakat, dan pimpinan lembaga, didukung oleh observasi langsung dan analisis terhadap kurikulum pesantren. Data dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk mendapatkan interpretasi yang dalam dan sesuai konteks. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah menyajikan model konseptual tentang bagaimana penggabungan nilai spiritual dan kemandirian dari pesantren bisa menjadi solusi alternatif untuk mengatasi masalah moral dan sikap kerja di sektor MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan pesantren memiliki keunggulan dalam hal disiplin kerja, loyalitas, kemampuan memecahkan masalah berdasarkan tradisi lokal, serta etika profesional yang kuat (SDM Berbasis Nilai). Nilai-nilai seperti istiqomah, riyadhah, dan kemandirian terbukti berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pengelolaan konflik di lingkungan kerja. Kesimpulannya, pendidikan pesantren memiliki peran penting dalam membentuk SDM yang memiliki integritas tinggi, sehingga menjadi model yang efektif dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia di tingkat masyarakat.

Kata kunci: **Pendidikan Pesantren, Manajemen Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Spiritual**

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of the implementation of Islamic boarding school (pesantren) values and educational systems on improving the quality of Human Resource Management (HRM) in society. Islamic boarding schools, as traditional Islamic educational institutions, have a special focus on developing character, work attitudes, discipline, and leadership skills. To achieve this goal, the researcher used qualitative methods with a case study and phenomenological approach. Data collection was conducted through in-depth interviews with alumni of the Islamic boarding school, community leaders, and institutional leaders, supported by direct observation and analysis of the Islamic boarding school curriculum. Data were analyzed through a process of reduction, presentation, and drawing conclusions to obtain in-depth and contextual interpretations. The main contribution of this study is to present a conceptual model of how combining spiritual values and independence from Islamic boarding schools can be an alternative solution to address moral and work attitude issues in the HRM sector. The results show that Islamic boarding school graduates have advantages in terms of work discipline, loyalty, problem-solving skills based on local traditions, and strong professional ethics (Value-Based HRM). Values such as istiqomah, riyadhah, and independence have been shown to be positively related to increased productivity and the quality of conflict management in the workplace. In conclusion, Islamic boarding school education has an important role in forming human resources with high integrity, thus becoming an effective model in developing human resource capacity at the community level.

Keywords: *Islamic Boarding School Education, Human Resources, Spiritual Work Ethic.*

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki karakteristik khusus dan berbeda dengan yang lain. Dalam hal ini karakteristik yang paling menonjol dalam kehidupan dan aktivitas santri-santri pondok pesantren yakni jiwa kemandirian yang tertanam di dalam diri santri. Kemandirian merupakan salah satu tujuan yang hendak di capai dalam suatu proses pendidikan. Pada hakikatnya pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan generasi melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, pemberdayaan, dan latihan bagi perannya di masa yang akan datang. Dengan bimbingan, pengajaran dan latihan tersebut maka akan terbentuk kualitas sumber daya manusia (SDM) unggul yang memiliki kecakapan diri (*life skill*).

Secara empiris, masyarakat Indonesia menghadapi paradoks antara banyaknya tenaga kerja dan defisit yang signifikan dalam hal integritas dan moralitas kerja profesional. Data menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan,

ketidaksetiaan, dan masalah manajemen konflik interpersonal masih sering terjadi di banyak tempat kerja meskipun pendidikan formal meningkat. Sebaliknya, pesantren telah lama berfungsi sebagai penghasil sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan akademik tetapi juga berbakat dalam pembentukan karakter. Lulusan pesantren sering dianggap lebih disiplin, mandiri, dan bertanggung jawab sosial daripada orang normal. Fakta sosial ini menciptakan celah penelitian penting tentang bagaimana budaya dan sistem nilai *riyadhah*, yang juga dikenal sebagai latihan spiritual, dapat direplikasi dan diakui sebagai model yang efektif untuk perbaikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Nilai di masyarakat yang lebih luas. Untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia Indonesia, penting untuk mempelajari fenomena ini.

Studi sebelumnya secara mendalam mempelajari pengaruh pendidikan di pesantren terhadap aspek keagamaan dan kontribusinya terhadap wirausaha mandiri (YAHYA, 2025). Namun, literatur yang cukup kurang mengenai analisis sistemik dan kausal tentang transfer nilai-nilai yang membentuk karakter santri ke dimensi formal Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan kerja dan masyarakat umum. Mayoritas penelitian tentang sumber daya manusia (SDM) di Indonesia cenderung berpusat pada teori Barat, seperti teori sumber daya manusia, yang sering mengabaikan pentingnya etos kerja berbasis spiritualitas lokal.

Penemuan utama dari penelitian ini adalah penciptaan model konseptual untuk MSDM yang berbasis nilai pesantren. Kami secara khusus melihat bagaimana praktik sehari-hari pesantren, seperti *mujahadah* (perjuangan sungguh-sungguh), menjaga *ukhwah* (menjunjung tinggi persaudaraan), *istiqomah* (disiplin waktu atau konsisten), dan kepemimpinan kiai (kepemimpinan kiai), telah berubah menjadi kompetensi utama dalam MSDM, yaitu disiplin, kesetiaan, dan kemampuan menyelesaikan masalah berbasis kearifan etis. Model ini menawarkan sudut pandang baru yang menggabungkan aspek rohani dan profesional, yang belum pernah dibahas secara menyeluruh dalam literatur MSDM lokal. Penelitian ini melampaui deskripsi umum tentang alumni pesantren untuk mempelajari mekanisme transfer nilai untuk meningkatkan produktivitas kerja masyarakat. Hasilnya diharapkan akan membantu pengambil kebijakan membuat strategi pengembangan SDM yang luas.

Studi tentang seberapa efektif institusi pendidikan dalam pembentukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah banyak beredar, dengan penekanan utama pada pendidikan formal dan vokasional (AM et al., 2025). Penelitian tentang MSDM di seluruh dunia didominasi oleh pendekatan rasional

seperti Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kinerja (Afif, 2025; Mayasari et al., 2025), tetapi mereka seringkali mengalami kesulitan untuk menjelaskan dan mengatasi kekurangan sumber daya manusia. Sebaliknya, sebagai institusi pendidikan tradisional di Indonesia, pesantren telah menghasilkan lulusan yang diakui memiliki keunggulan dalam etika kerja dan disiplin. Namun, kontribusi ini sering dibicarakan dalam konteks sosiologis atau kewirausahaan alumni daripada dalam kerangka MSDM yang terstruktur (Arsyad et al., 2025; Mahmud & Nufus, 2025).

Kesenjangan utama yang diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana nilai-nilai dari praktik *riyadhah*, disiplin *mujahadah*, dan *ta'dzim* di pesantren dapat diubah menjadi kompetensi MSDM yang terukur dan berkorelasi dengan kinerja organisasi. Penelitian sebelumnya yang menghubungkan nilai Islam dan kinerja organisasi biasanya bersifat umum atau makro, tanpa menggali secara mendalam tentang proses pendidikan karakter yang khas di pesantren (Mahmud & Nufus, 2025). Belum ada penelitian yang secara sistematis mengembangkan Model MSDM Berbasis Nilai Pesantren, yaitu kerangka yang jelas menguji bagaimana disiplin spiritual bisa berubah menjadi Etos Kerja Spiritual.

Etos ini berfungsi sebagai mekanisme pengaturan diri internal, mengurangi angka pekerja yang berpindah, dan meningkatkan kesetiaan karyawan. Penelitian ini sangat penting karena menawarkan solusi yang sesuai dengan konteks untuk menghadapi tantangan pekerjaan nasional saat ini, di mana SDM diperlukan tidak hanya secara teknis, tetapi juga memiliki integritas yang tinggi (Sulaiman et al., 2025). Dengan demikian, penelitian ini mengisi celah baru dengan menggabungkan nilai-nilai lokal pesantren ke dalam diskusi tentang MSDM modern, dan memberikan kontribusi penting terhadap perkembangan kerangka pengembangan SDM yang menyeluruh (Firdaus, 2025).

Urgensi penelitian ini muncul dari dua kebutuhan penting di tingkat nasional dan komunitas. Yang pertama adalah Krisis Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) secara global. Dalam persaingan ekonomi yang semakin ketat, kebutuhan terhadap SDM tidak hanya terletak pada kemampuan teknis (*hard skill*), tetapi juga pada integritas moral, semangat kerja, dan loyalitas. Hal-hal ini sering kali tidak diperhatikan dalam sistem pendidikan formal yang ada. Laporan terbaru menunjukkan adanya perbedaan yang semakin besar antara harapan industri terhadap SDM berkarakter baik dengan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengidentifikasi dan memvalidasi model

pendidikan alternatif yang terbukti efektif dalam menutupi kesenjangan karakter tersebut.

Kedua, Memaksimalkan Potensi Institusi Lokal: Pesantren adalah institusi pendidikan tertua dan terkuat di Indonesia yang memiliki nilai-nilai yang telah teruji dalam membentuk manusia yang disiplin dan mandiri. Pesantren sudah berkembang dan berakar kuat, serta memiliki keunikan dalam sistem pembelajaran yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun, kontribusi dari sistem pendidikan ini terhadap peningkatan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam masyarakat masih belum terstruktur dan belum diukur secara akademis.

Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mencatat, menganalisis, serta merumuskan praktik terbaik dari pendidikan pesantren ke dalam kerangka MSDM modern. Hasil penelitian ini akan menjadi dasar yang kuat bagi pemerintah daerah, lembaga swasta, serta pesantren sendiri untuk meniru model pembentukan karakter yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas, tetapi juga bermoral tinggi dan memiliki daya saing. Dengan demikian, penelitian ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia nasional secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan cara interpretatif untuk memahami secara mendalam bagaimana nilai-nilai pendidikan pesantren ditransfer ke dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masyarakat. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini fokus pada pengumpulan makna, pengalaman, dan persepsi informan mengenai bagaimana nilai-nilai karakter seperti disiplin, istiqomah, ukhwah, dan kepemimpinan diinternalisasi, serta dampaknya terhadap kinerja dan etos kerja. Pendekatan ini juga membantu peneliti memahami konteks sosial dan budaya yang ada dalam hubungan antara pendidikan pesantren dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan jenis studi kasus yang disertai dengan analisis fenomenologi. Studi kasus dilakukan dengan memilih alumni pesantren yang memiliki reputasi berbeda, seperti Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Mambaul Huda Krasak, dan Darul Ulum Muncar. Salah satu alumni dari pesantren tersebut telah berhasil berkontribusi di berbagai sektor masyarakat, antara lain sektor bisnis, pendidikan, dan lembaga sosial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan fenomenologi digunakan untuk menggambarkan pengalaman hidup alumni pesantren dalam menerapkan nilai-nilai yang mereka pelajari di

lingkungan kerja, sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang menyeluruh tentang SDM berbasis nilai. Teknik pengumpulan data utama yang digunakan antara lain wawancara mendalam, observasi non-partisipan, dan analisis dokumen kurikulum. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara utama untuk memperkuat kebenaran hasil yang ditemukan (Sari et al., 2025). Kesatu, dilakukan wawancara mendalam sebagai metode utama. Wawancara yang terstruktur dan semi terstruktur dilakukan kepada tiga kelompok informan penting: (1) alumni pesantren yang bekerja dalam posisi manajemen atau kepemimpinan di masyarakat; (2) pemimpin lembaga atau perusahaan yang membina alumni tersebut; dan (3) tokoh masyarakat yang terlibat dalam proses pendidikan nilai. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengetahui pengalaman pribadi, makna, serta penerapan nilai-nilai pesantren seperti disiplin dan kerja keras dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Kedua, dilakukan observasi non-partisipan di lingkungan kerja alumni dan di lingkungan pesantren, terutama selama proses pendidikan riyadah dan mujahadah. Tujuan observasi ini adalah untuk memverifikasi konsistensi antara kata-kata dari wawancara dengan tindakan nyata di lapangan. Ketiga, dilakukan analisis dokumen untuk mengumpulkan data tambahan. Dokumen yang dianalisis meliputi kurikulum pendidikan karakter pesantren, kode etik lembaga tempat alumni bekerja, serta data profil lulusan.

Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif interaktif sesuai metode yang dikembangkan oleh (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024; Sopia et al., 2025) yang terdiri dari tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan/verifikasi kesimpulan.

1. Reduksi Data: Tahap awal melibatkan pemilahan, fokus, penyederhanaan, dan abstraksi data mentah dari hasil wawancara, catatan observasi, dan dokumen. Data dipilih berdasarkan relevansi langsung dengan tema utama, yaitu penerapan nilai-nilai pesantren seperti disiplin, kesabaran, dan loyalitas, serta hubungannya dengan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan masyarakat.

2. Penyajian Data: Setelah data direduksi, selanjutnya disajikan dalam bentuk narasi terstruktur, tabel, dan diagram alur tema. Penyajian ini berupaya melihat pola hubungan, kategori, dan kelompok tema secara terorganisasi, sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi makna secara mendalam.

3. Penarikan dan Verifikasi Kesimpulan (Penarikan Kesimpulan dan Pemeriksaan): Kesimpulan ditetapkan secara sementara sejak awal pengumpulan data dan terus

diperiksa selama proses analisis. Pemeriksaan dilakukan dengan metode triangulasi, yaitu membandingkan sumber data (informan berbeda) dan metode (wawancara, observasi, serta dokumen). Proses analisis akan menghasilkan Model Konseptual MSDM Berbasis Nilai Pesantren, yang merupakan kontribusi utama dari penelitian ini. Model ini memastikan bahwa hasil penelitian memiliki validitas dan kredibilitas yang tinggi sesuai dengan standar yang berlaku.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh penerapan nilai dan sistem pendidikan pesantren terhadap peningkatan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di lingkungan masyarakat. Hal ini dilakukan di tengah fenomena sosial di mana walaupun tenaga kerja tersedia dalam jumlah besar, tetapi masih ada kekurangan serius dalam integritas dan etos kerja profesional di Indonesia. Pesantren terbukti menjadi sumber SDM yang unggul, dengan tingkat disiplin dan tanggung jawab sosial yang tinggi. Inovasi utama penelitian ini adalah pengembangan Model Konseptual MSDM Berbasis Nilai Pesantren, yang menguji bagaimana nilai-nilai spiritual dan riyadhah dapat dikembangkan menjadi kompetensi MSDM. Studi sebelumnya cenderung hanya fokus pada aspek keagamaan atau usaha wirausaha, seperti yang dikemukakan oleh (Erdiansyah, 2024). Urgensi penelitian ini didasari oleh kebutuhan mendesak untuk mengisi celah dalam karakter SDM global dan memanfaatkan potensi institusi lokal (pesantren) sebagai solusi, yang secara langsung membantu meningkatkan kualitas SDM nasional.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif interpretatif dengan jenis studi kasus dan fenomenologi untuk memahami makna serta pengalaman informan secara mendalam. Metode pengumpulan datanya melalui triangulasi, yaitu wawancara mendalam terhadap alumni pesantren, pimpinan institusi, serta kiai, observasi non-partisipan, serta analisis dokumen (Sunardi & Mujtaba, 2025). Hal ini dilakukan untuk memastikan data yang terkumpul cukup kaya dan lengkap. Proses analisis data dilakukan dalam beberapa tahap seperti reduksi data, penyajian data (melalui narasi dan matriks tematik), serta penarikan kesimpulan yang akhirnya menghasilkan Model Konseptual MSDM Berbasis Nilai Pesantren. Untuk memastikan kebenaran data, peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data melalui triangulasi sumber dan metode, perpanjangan keterlibatan, serta observasi yang gigih. Teknik yang paling utama adalah member check, di mana hasil analisis diperiksa kembali oleh informan kunci.

Pengaruh Pendidikan Pesantren terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Masyarakat

Hasil penelitian ini memperkuat adanya pengaruh signifikan dari nilai pesantren terhadap peningkatan kualitas MSDM di masyarakat, khususnya dalam tiga dimensi utama yaitu disiplin, loyalitas, dan etika profesional. Temuan menunjukkan bahwa praktik sehari-hari di pesantren, seperti disiplin waktu melalui jadwal ibadah dan kegiatan yang ketat, serta jiwa mandiri melalui *khidmah* atau pengabdian, dapat diterjemahkan menjadi etos kerja spiritual yang kuat di dunia profesional. Alumni pesantren, menurut pernyataan para pimpinan perusahaan, menunjukkan tingkat ketepatan waktu dan komitmen terhadap tugas yang lebih tinggi dibandingkan dengan rekan kerja yang bukan alumni.

Hasil dari analisis yang kita kaji kali ini menunjukkan bahwa konsep *istiqomah* atau konsistensi yang dipelajari melalui pendidikan agama menjadi fondasi untuk loyalitas kerja dan integritas yang merupakan bagian penting dari MSDM berbasis nilai. Keunggulan kompetitif alumni tidak hanya terletak pada keterampilan teknis, tetapi juga pada kemampuan mereka dalam manajemen konflik berbasis kearifan etis, sehingga masalah di tempat kerja dapat diselesaikan dengan mempertimbangkan aspek moral dan sosial. Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa integrasi nilai spiritualitas lokal memberikan model alternatif yang efektif dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia secara holistik.

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan pesantren terhadap peningkatan MSDM di masyarakat terlihat melalui empat kategori nilai utama yang terinternalisasi secara kuat pada alumni. Pertama, disiplin waktu absolut yang terbentuk dari rutinitas ketat di pesantren seperti shalat berjamaah, pengajian dini hari, dan piket *khidmah*, secara langsung berubah menjadi etos kerja yang menghargai waktu dan komitmen terhadap jadwal profesional. Pernyataan dari pimpinan institusi menunjukkan bahwa alumni pesantren memiliki tingkat absensi dan keterlambatan yang jauh lebih rendah. Kedua, loyalitas dan rasa memiliki yang berasal dari konsep *tabarruk* (mencari berkah) dan *ta'dzim* (menghormati guru), membentuk loyalitas tinggi terhadap institusi tempat mereka bekerja, dan memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian. Penjelasan lebih lanjut akan disampaikan dalam bentuk gambar informan di bawah ini: Ketiga, Kemampuan *Problem-Solving* Berbasis Kearifan Etis. Alumni mampu menyelesaikan konflik di tempat kerja tidak hanya dengan mengikuti prosedur formal, tetapi juga menggunakan cara musyawarah dan prinsip keadilan sesuai

ajaran Islam, sehingga masalah tidak semakin memburuk. Keempat, Kemandirian dan Ketahanan (*Resiliensi*). Aktivitas *riyadhah* dan gaya hidup sederhana yang dilakukan di pesantren memberikan bekal kuat bagi alumni dalam menjalani tekanan kerja dan menghadapi kegagalan. Secara deskriptif, temuan ini menunjukkan bahwa model pendidikan pesantren mampu menciptakan sumber daya manusia yang memiliki nilai-nilai kuat, yang mampu menghubungkan kebutuhan kompetensi kerja dengan pengembangan karakter dalam masyarakat kontemporer saat ini.



Gambar 1. Menanamkan sikap disiplin melalui pendekatan spiritual berupa sholat jamaah

Bukti dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan sebab-akibat yang kuat antara penerapan nilai-nilai pesantren di dalam diri alumni dengan peningkatan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di tempat kerja. Seperti kita ketahui, data dari wawancara mendalam dan analisis dokumen HRD menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri karyawan yang merupakan alumni pesantren di lembaga A dan B lebih rendah 15% dibandingkan rata-rata karyawan bukan alumni selama tiga tahun terakhir. Ini menjadi bukti nyata bahwa ada rasa setia dan komitmen yang terbentuk melalui konsep *Taa'dzim* (menghormati) guru dan institusi yang di bawa ke tempat kerja.

Oleh karena itu, bukti dari pengamatan non-partisipan menunjukkan bahwa dalam situasi sulit atau tenggat waktu, alumni pesantren menunjukkan ketahanan dan inisiatif yang tinggi, yang mencerminkan hasil dari pelatihan spiritual (*riyadhah*) dan kemandirian yang mereka jalani. Analisis tematik terhadap transkrip wawancara menghasilkan kelompok kata-kata yang sering digunakan seperti "*amanah*", "*ikhlas*", dan "*disiplin*", yang digunakan oleh pemimpin perusahaan dalam mendeskripsikan kinerja alumni pesantren. Temuan ini menjadi bukti kuat bahwa etika kerja yang berasal dari nilai-nilai spiritualitas (Etos Kerja Spiritual) merupakan faktor utama yang memprediksi keberhasilan MSDM yang bermutu dan berintegritas tinggi. Diskusi ini menunjukkan bahwa temuan ini mengisi celah dalam literatur, menawarkan model MSDM lokal yang berfokus pada pengembangan karakter, bukan hanya pada peningkatan kompetensi teknis saja.

Nilai Pendidikan Pesantren dalam Meningkatkan Efektivitas MSDM di Masyarakat

Hasil dari penelitian dan penerapan ini menunjukkan bukti kuat yang menunjukkan cara nilai-nilai dari pendidikan pesantren berpengaruh pada peningkatan efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masyarakat. Bukti utama didapatkan melalui penggandaan sumber data, terutama dari wawancara dengan pemimpin perusahaan (Informan Kunci II) dan analisis dokumen terkait Sumber Daya Manusia (SDM). Data menunjukkan hubungan negatif antara latar belakang pesantren dengan tingkat pengunduran diri karyawan. Secara spesifik, di tiga kasus studi yang diamati (Perusahaan A, B, dan Yayasan Sosial C), tingkat pengunduran diri karyawan yang lulusan pesantren rata-rata 18% lebih kecil dibandingkan karyawan yang tidak memiliki latar belakang pesantren selama empat tahun terakhir.

Ini menjadi indikator nyata bahwa loyalitas dan komitmen yang tinggi terbentuk karena konsep *Taa'dzim* (penghormatan) dan *Istiqomah* (konsistensi) (Amalia, 2024; Napitupulu et al., n.d.). Penjelasan lebih lanjut akan disampaikan dalam bentuk gambar informan di bawah ini:



Gambar 2. Mengurangi turnover dengan mendapatkan pendidikan pesantren

Dalam beberapa tahun terakhir, bukti dari observasi non-partisipan menunjukkan kekuatan alumni dalam aspek disiplin dan ketahanan. Alumni ini menunjukkan kedisiplinan waktu yang sangat tinggi, yang berasal dari rutinitas beribadah dan berlatih shalat secara rutin setiap hari. Hal ini dianggap sebagai etos kerja yang didasarkan pada spiritualitas yang stabil (Sopia et al., 2025). Para pemimpin perusahaan sering kali menyebut alumni sebagai "aset yang memiliki integritas" karena catatan mereka sangat rendah dalam kasus pelanggaran etika dan penyalahgunaan wewenang.

Analisis dari transkrip wawancara dengan alumni (Informan Kunci I) menegaskan bahwa praktik *mujahadah* (perjuangan yang sungguh-sungguh) telah membentuk kemampuan dalam memecahkan masalah yang didasarkan pada kearifan etis. Dengan demikian, mereka mampu menghadapi konflik dan membuat keputusan yang sulit dengan memperhatikan aspek moral (Ismaimuza, 2025). Bukti-bukti ini secara keseluruhan menunjukkan pentingnya menerapkan model MSDM Berbasis Nilai Pesantren sebagai solusi yang tepat dalam mengatasi kekurangan karakter di kalangan SDM Indonesia (Maskar, 2025; Milati, n.d.; Sofy, 2025).

Pengaruh Pendidikan Pesantren terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Interpretasi hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pendidikan pesantren terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bersifat

transformasional, bukan hanya sekadar memberikan pelatihan keterampilan non-teknis. Kami memahami bahwa nilai-nilai seperti *Istiqomah* (konsistensi) dan *Riyadhah* (latihan spiritual) membentuk mekanisme pengaturan diri internal bagi lulusan pesantren. Hal ini berbeda secara mendasar dari motivasi eksternal seperti gaji atau promosi yang sering ditemukan dalam MSDM di negara-negara Barat. Disiplin yang muncul dari kewajiban beribadah dianggap sebagai sikap bekerja yang didasari oleh keyakinan transenden, di mana pekerjaan tidak hanya dianggap sebagai kontrak untuk mengambil upah, tetapi juga sebagai bentuk kewajiban yang diawasi oleh Tuhan.

Jika dianggap hanya sebagai pekerjaan biasa, maka hasilnya bisa berupa ketidakstabilan, utang, dan hanya mengisi angan-angan. Hal ini justru meningkatkan rasa setia, integritas, dan komitmen kerja tanpa perlu pengawasan ketat dari atasan. Penjelasan lebih lanjut akan dijabarkan dalam bentuk wawancara dengan informan yang terlampir berikut ini :



Gambar 3. Integrasi nilai pesanteren terhadap kinerja lulusan menjadi karyawan

Konsep kepemimpinan Kiai sebagai teladan dianggap sebagai bentuk unik dalam membentuk kepemimpinan yang beretika. Alumni cenderung menggunakan gaya kepemimpinan yang menekankan musyawarah serta nilai lokal, yang terbukti berhasil mengurangi konflik antar budaya di lingkungan kerja yang beragam. Pemahaman ini mendukung penelitian (Sulianta, 2025; Supraptika et al., 2025) tentang pembentukan pengetahuan, di mana pengetahuan teknis harus disertai dengan pengetahuan yang bersifat tersembunyi, seperti nilai dan etika yang diterima secara dalam. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa model pesantren menawarkan solusi yang sesuai dengan konteks untuk mengatasi kurangnya nilai moral pada sumber daya manusia, yaitu dengan membangun sumber daya manusia yang berbasis nilai. Model ini perlu diakui sebagai alternatif kerangka teori dalam pengembangan sumber daya manusia di negara berkembang.

SIMPULAN

Penelitian ini menyatakan dengan jelas bahwa nilai-nilai pendidikan pesantren memiliki pengaruh positif dan berarti dalam meningkatkan kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tersebut, dan telah tercapai melalui pendekatan kualitatif dengan metode Studi Kasus dan Fenomenologi. Metode ini fokus pada pemahaman mendalam tentang pengalaman para alumni dan pandangan para pimpinan lembaga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti disiplin, ketekunan, dan semangat melayani yang dipelajari di pesantren telah berubah menjadi keunggulan ketika mereka bekerja, terutama dalam aspek disiplin, kejujuran, dan rasa setia terhadap pekerjaan. Temuan utama seperti angka pemutusan kerja yang rendah dan semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pesantren mampu menciptakan SDM yang memiliki nilai-nilai tinggi dan mampu mengatur diri sendiri. Hal ini berbeda dengan pendekatan MSDM biasa. Dengan demikian, pesantren tidak hanya menjadi tempat belajar agama, tetapi juga tempat pembentukan karakter yang luar biasa, dan memberikan kontribusi penting serta strategis dalam pengembangan sumber daya manusia nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. F. (2025). *Strategi Finansial Dunia Tekstil*. Takaza Innovatix Labs.
- AM, U. P. F., Fetmawati, F., & Adam, S. Y. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2), 519–527.
- Amalia, R. (2024). *Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Layanan, Dan Bonus Terhadap Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Produk Tabungan Idul Fitri Di Kspps Btm Batang Cabang Warungasem)*. UIN KH bdurrahman Wahid Pekalongan.
- Arsyad, F., Santi, K., & Sahroni, M. (2025). Penguatan Soft skills Santri melalui Manajemen Kinerja Berbasis Maqashid Syariah: Studi Kasus di Pesantren Indonesia. *Quantum Edukatif: Jurnal Pendidikan Multidisiplin*, 2(1), 16–24.

- Erdiansyah, R. (2024). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berbasis Modal Spiritual, Sosial, Intelektual Dan Budaya Organisasi (Perspektif Human Capital Management): Perspektif Human Capital Management*. Pradina Pustaka.
- Firdaus, M. (2025). yang Holistik dan Inklusii BAB. *Pedagogi Islam: Membangun Pendidikan Yang Holistik Dan Inklusif*, 77.
- Ismaimuza, D. (2025). *Konflik Kognitif, Berpikir Kritis dan Kreatif dalam Pembelajaran Matematika*. CV. Ruang Tentor.
- Mahmud, A., & Nufus, T. Z. (2025). *Manajemen Integrasi Kurikulum: Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pondok Pesantren*. Penerbit Filomedia Pustaka.
- Maskar, D. K. (2025). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren Miftahussa'adah Sindangbarang. *Masile*, 6(1), 24–38.
- Mayasari, N., Triana, N. N., Mulyadi, D., Dinarwati, S., Estiana, R., Soekirman, A., & Suhara, A. (2025). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengukuran Kinerja, Retensi Talenta, dan Diversitas*. Penerbit Widina.
- Milati, A. (n.d.). *Urgensi Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Tengah Persaingan Global*.
- Napitupulu, D., Sani, A., Nainggolan, E. R., Edyanto, A. S., Novianti, N., Baihaqi, K. A., Dewi, I. K., Maulana, A. E., Mukhlis, A., & Nugroho, L. (n.d.). *Transformasi Digital: Membentuk Masa Depan Dunia Akademi*.
- Qomaruddin, Q., & Sa'diyah, H. (2024). Kajian teoritis tentang teknik analisis data dalam penelitian kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(2), 77–84.
- Sari, A. S., Aprisilia, N., & Fitriani, Y. (2025). Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Observasi, Wawancara, dan Triangulasi. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(4), 539–545.
- Sofy, M. (2025). *Kultur Pesantren; Santri, Etos Studi dan Perilaku Keagamaan*. CV. Intake Pustaka.
- Sopia, S., Aslamiah, A., & Sulistiyana, S. (2025). Manajemen Kurikulum di Sekolah Dasar Negeri (Studi Multi Situs pada SDN 2 Selat Tengah dan SDN 3 Selat Hilir di Kabupaten Kapuas). *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, 8(1), 108–128.
- Sulaiman, S., Judijanto, L., & Murniati, N. A. N. (2025). *MSDM Pendidikan: Meningkatkan Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing Global*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sulianta, F. (2025). *Knowledge Management System*. Feri Sulianta.
- Sunardi, S., & Muhtaba, M. L. (2025). Pengembangan Sumber Daya Manusia Progam Tahfidz Al-Qur'an dalam Peningkatan Daya Saing Madrasah. *At Tadbir: Islamic Education Management Journal*, 3(2), 201–219.

- Supraptika, H., Fatur Rahman, M. R. T., Syavera, A. F., Giovaningrum, P., & Fahmi, A. D. (2025). Application Of Human Capital Management To Improve Hr Quality And Company Performance Through Theory. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(1), 309–314.
- Yahya, A. B. I. Z. (2025). *Strategi Pendidikan Kewirausahaan Islami Dalam Membentuk Kemandirian Ekonomi Santri: Studi Analisis Di Pondok Pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.