

Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Kaderisasi Dalam Mendukung Keberlanjutan Program Ekopesantren

Syafiatul Makrifah Maysarah^{1*}, Fatkhur Rohman Albanjari², Nugraheni Fitroh Rezqi Syakarna³

^{*1,2,3}Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl Budi Utomo, Ronowijayan, Ponorogo, 63471

fatkhurrohmanalbanjari@gmail.com¹

nugraheni@umpo.ac.id²

ifahsmm@gmail.com³

*Corresponding Author

Diterima : 13 April 2026; Direvisi : 21 Mei 2026; Diterbitkan : 11 Juni 2026;

Abstrak

Program Ekopesantren tidak hanya membutuhkan dukungan sarana dan kebijakan lingkungan, tetapi juga pengelolaan sumber daya insani yang mampu menjamin keberlanjutan program. Namun, penelitian mengenai manajemen sumber daya insani (MSDI) di pesantren umumnya membahas fungsi-fungsi MSDI secara parsial, sementara kajian yang mengintegrasikan fungsi MSDI dengan kaderisasi dan keberlanjutan program Ekopesantren masih terbatas. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi MSDI dalam mendukung program Ekopesantren serta mengidentifikasi pola kaderisasi dan pengembangan sumber daya insani di Pondok Pesantren Darul Falah Sukorejo, Ponorogo. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan pesantren, pengelola program Ekopesantren, dan santri yang dipilih secara purposive. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan penguatan kredibilitas melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDI mencakup tujuh fungsi, yaitu identifikasi sumber daya insani, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemenuhan hak dan apresiasi, hubungan kerja, serta pengembangan karir. Ketujuh fungsi tersebut saling berkaitan dan membentuk pola kaderisasi internal yang mengintegrasikan pendidikan, pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, pemberian tanggung jawab, serta praktik keberlanjutan lingkungan. Temuan ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen dengan memperluas perspektif MSDI pada organisasi berbasis nilai, khususnya pesantren, bahwa MSDI tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan hubungan kerja, tetapi juga sebagai mekanisme kaderisasi dan keberlanjutan organisasi. Secara praktis, pesantren dapat memperkuat keberlanjutan Ekopesantren melalui sistem evaluasi yang lebih terstruktur, dokumentasi pengembangan kompetensi, apresiasi yang lebih merata, serta pemetaan kompetensi dan jalur pengabdian alumni.

Kata kunci: manajemen sumber daya insani; Ekopesantren; kaderisasi pesantren; pengembangan kompetensi; keberlanjutan pesantren.

Human Resource Management Through Cadre Development To Support Eco-Pesantren Sustainability

Abstract

The Eco-Pesantren program integrates Islamic values with environmental stewardship through various productive and environmentally friendly activities. This study aims to examine the implementation and challenges of human resource management in supporting the foundation's revenue generation through the Eco-Pesantren program at Darul Falah Islamic Boarding School, Sukorejo, Ponorogo. This study employed a qualitative approach using field research. Data were collected through interviews, observations, and documentation, and were analyzed using descriptive analysis. The findings indicate that the Eco-Pesantren program has been implemented sustainably through various activities, including waste management,

doi: <http://dx.doi.org/10.69533>

Copyright © 2025 Author(s). This is an open access article under the CC BY-SA license

reforestation, energy conservation, organic fertilizer production, and agricultural practices managed by the Dafa Farming School. Human resource management plays a role in supporting the implementation of the program through its operational functions, namely identification, recruitment, selection, training and development, performance appraisal, fulfillment of employee rights, and career development, involving various elements within the pesantren environment. The program has also produced a flagship product, Pink Rice, which contributes to the foundation's revenue, although it has not yet become its primary source of income. However, the program still faces several challenges, including the inconsistency of some students, limited operational funding, and suboptimal product marketing. Therefore, strengthening human resource management is essential to ensure the sustainability of the program while optimizing the economic potential of the Islamic boarding school

Keywords: human resource management; Eco-Pesantren; Islamic boarding school cadre development; competency development; Islamic boarding school sustainability.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya insani menjadi salah satu aspek terpenting dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi ataupun perusahaan (Qin & Nielsen, 2026). Dalam konteks pendidikan, baik di sekolah umum atau pesantren, sumber daya insani menjadi aset strategis yang memiliki peran sentral untuk menentukan keberhasilan pencapaian visi dari lembaga pendidikan tersebut. Sholihah (2018) mengemukakan bahwa semakin baik kualitas sumber daya insani yang dimiliki, maka kualitas pendidikan juga akan semakin baik, sehingga dapat melahirkan generasi yang kompeten, berintegritas dan mampu bersaing di era globalisasi (Sholihah, 2018).

Sumber daya insani merupakan aset penting dalam perusahaan, karena sumber daya insani berperan besar dalam melakukan program yang dirancang hingga mencapai tujuannya (Sari dkk., 2020). Pernyataan ini selaras dengan Kalam Allah di dalam Al-Qur'an yang juga menerangkan bahwa manusia diciptakan secara sempurna dan memiliki banyak potensi, sehingga sumber daya insani menjadi hal yang krusial (Amrullah, 2019). Untuk memaksimalkan kontribusi dari potensi yang dimiliki oleh sumber daya insani, diperlukan pengelolaan yang sistematis dan terstruktur (Prihartini dkk., 2019). Pengelolaan sumber daya insani dapat dilakukan dengan menerapkan fungsi operasionalnya, yaitu pertama identifikasi sumber daya insani yang dilakukan untuk merencanakan kualitas, kuantitas dan *job description* seluruh elemen pondok pesantren secara efektif serta efisien, sehingga tujuan dan visi pondok pesantren dapat tercapai (Cupian dkk., 2020).

Kedua, rekrutmen dan penempatan sumber daya merupakan kegiatan untuk mencari pekerja yang sesuai dengan kualifikasi. Ketiga, program pelatihan dan pengembangan sumber daya insani sebagai upaya untuk mengoptimalkan serta memutakhirkan sumber daya insani agar tetap sesuai dengan tujuan serta visi dari lembaga (Rois, 2021). Keempat, penilaian kinerja secara sistematis untuk mengukur dan mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Kelima, pemberian hak karyawan berupa gaji atau upah serta perlakuan adil dari pemberi kerja. Keenam, hubungan kerja atau hubungan industrial antara pekerja dan pemberi kerja, yang berfokus pada pencegahan dan penyelesaian masalah antar satu dengan lainnya. Terakhir yakni pengembangan karir yang merupakan kombinasi antara kegiatan formal dan non formal, dengan tujuan untuk memfasilitasi karyawan dalam memetakan jalur profesi, mengasah kompetensi serta membekali diri untuk menghadapi level pekerjaan yang lebih tinggi (Najib & Efrianti, 2025).

Sumber daya insani di yayasan pesantren memiliki cakupan yang sangat luas, meliputi Kyai atau pimpinan pondok, asatidz yang senantiasa hadir menemani dan mengontrol kegiatan harian santri, staff pengelola usaha yayasan serta santri yang merupakan objek pendidikan untuk melahirkan generasi produktif. Luasnya cakupan ini akan sulit dikondisikan jika tidak diterapkan ilmu manajemen untuk mengatur seluruh unsur yang terlibat dalam operasional pondok

pesantren itu sendiri. Manajemen sumber daya insani menekankan pada proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan serta pengkoordinasian sumber daya insani sehingga akan sejalan dengan visi yang telah ditetapkan, serta mendorong peningkatan pendapatan di lembaga (Haq & Maunah, 2023).

Peningkatan pendapatan yayasan pesantren dapat dilakukan melalui berbagai usaha. Di era Antroposen ini, usaha yang dilakukan tidak lepas dari tanggungjawab untuk memberdayakan santri pada kemandirian ekonomi, yang sekaligus berdampak positif terhadap faktor geologi. Pada tahun 2022, Pusat Pengajian Islam Universitas Nasional (PPI-UNas) bersama dengan Kementerian Agama mencanangkan program ekopesantren kepada pondok pesantren yang ada di wilayah Jawa dan Sumatera di Auditorium Perpustakaan Siber, Universitas Nasional (Unas, 2021). Program ekopesantren merupakan strategi yang dikembangkan guna meningkatkan kemandirian, kualitas pendidikan Islam serta mewujudkan lingkungan dan seluruh aspek pesantren yang hijau, mandiri dan berdampak positif terhadap lingkungan (Suryanto, 2019).

Program ekopesantren telah diadopsi oleh banyak pondok pesantren di Jawa dan Sumatera. Di tingkat lokal, Kabupaten Ponorogo juga menunjukkan respons positif terhadap program ekopesantren, yang tercermin dari adanya beberapa pondok pesantren yang mengimplementasikan prinsip-prinsip ekopesantren. Salah satunya yaitu Pondok Pesantren Darul Falah yang berlokasi di Kecamatan Sukorejo, Ponorogo. Pondok pesantren ini sudah menerapkan berbagai kegiatan ramah lingkungan sejak berdirinya pada tahun 2000 (Savhira, 2020), seperti pembiasaan santri untuk piket membersihkan lingkungan pondok pesantren setiap pagi dan sore hari, hemat penggunaan energi listrik dan air, serta pembiasaan untuk membuang sampah pada tempat yang disediakan sesuai dengan klasifikasinya. Pondok pesantren Darul Falah mendapat predikat pondok yang telah menerapkan program ekopesantren dari Kementerian Agama Kabupaten Ponorogo di tahun 2023.

Munculnya program ekopesantren menjadi pemacu semangat baru, meskipun sejak awal berdirinya, yayasan Darul Falah telah melakukan upaya penghijauan dan kemandirian ekonomi yang ramah lingkungan. Ekopesantren, dalam bahasa Inggris disebut dengan *eco-pesantren*, merupakan gabungan dari dua kata yaitu “Eco” dan “pesantren”. Eco berasal dari kata *ecologi* yaitu disiplin ilmu yang mempelajari hubungan antara makhluk hidup dengan lingkungannya (Nurulloh, 2019). Sedangkan pesantren ialah lembaga pendidikan Islam yang merupakan ciri khas Negara Indonesia dan hadir untuk memberikan pemahaman, penghayatan serta pengamalan ajaran agama Islam, dengan sesepuh yang memimpin pondok pesantren atau sering disebut sebagai Kyai (Suryanto, 2019). Dengan demikian, ekopesantren merupakan strategi yang dilakukan oleh pondok pesantren guna menjaga hubungan antara makhluk hidup dengan lingkungannya, yaitu dengan melestarikan dan melindungi alam.

Pusat Pengajian Islam Universitas Nasional (PPI-UNas) mengemukakan melalui web ekopesantren, bahwasanya program ekopesantren merupakan strategi yang dikembangkan untuk menciptakan lingkungan pondok pesantren yang hijau, mandiri dan ramah terhadap lingkungan, serta meningkatkan kualitas pendidikan Islam yang ada. Program ini dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan, seminar serta penilaian mandiri (*web tracking*) dan memiliki sepuluh lingkup program, yaitu pertama program kurikulum berbasis lingkungan, kedua integrasi pelajaran fiqh lingkungan, ketiga program peningkatan sumber daya insani di bidang lingkungan, keempat pemanfaatan lahan pesantren untuk kegiatan ramah lingkungan, kelima manajemen sumber daya air agar tidak menimbulkan bencana, keenam program hidup sehat, ketujuh pengelolaan serta pengolahan limbah dan sampah, kedelapan program penghematan sumber

daya dan energi, kesembilan program transportasi ramah lingkungan dan kesepuluh atau yang terakhir yaitu program keanekaragaman hayati (Unas, 2021).

Indikator program ekopesantren tersebut dapat berjalan efektif dengan bergantung kepada keterlibatan dan pengelolaan sumber daya insani di lingkungan pondok pesantren. Realisasi dari setiap indikator program ekopesantren memerlukan perencanaan yang matang, pengelolaan sumber daya insani yakni dengan pembagian peran yang jelas, peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengawasan dan koordinasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen sumber daya insani menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan realisasi program ekopesantren. Sumber daya insani bukan sekedar elemen pendukung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tetapi sebagai aset strategis yang medapat menentukan daya saing dan kinerja organisasi, membentuk sikap, perilaku dan kompetensi insan pesantren agar sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan oleh suatu organisasi (Syafri dkk., 2025).

Mengingat banyaknya komponen yang dimiliki pondok pesantren Darul Falah, program ekopesantren dapat berjalan dengan efektif dan sistematis jika diimbangi dengan me-manajemen sumber daya insani yang ada. Dimulai dari perencanaan program yang melibatkan pimpinan pondok atau kyai dan staf yayasan, pembagian tugas kepada santri dan tenaga pendidik sesuai tupoksi, pendidikan dan pelatihan terhadap santri serta penanggung jawab program di pesantren, peningkatan motivasi untuk selalu ramah pada lingkungan, dan evaluasi terhadap kebijakan program melalui rapat monitoring dan evaluasi rutin. Namun dalam pelaksanaannya, beberapa aspek dalam manajemen sumber daya insani masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya motivasi santri untuk terus menerapkan kebijakan pondok pesantren terkait program ramah lingkungan.

Dari ulasan diatas, terdapat beberapa alasan mengapa peneliti memilih Pondok Pesantren Darul Falah sebagai tempat penelitian, Pondok Pesantren Darul Falah merupakan salah satu dari dua (2) pondok pesantren di Kabupaten Ponorogo yang mendapatkan penghargaan atas penerapan program ekopesantren pada tahun 2023. Selain itu, Pondok Pesantren Darul Falah juga menerapkan berbagai kebijakan melalui kelas talent dan kurikulumnya terkait program ramah lingkungan. Sedangkan peneliti memilih manajemen sumber daya insani sebagai objek penelitian utamanya karena manusia atau insan memiliki peran penting dalam keberhasilan program ekopesantren, yang diharapkan dapat memberikan dampak positif kepada lingkungan Pondok Pesantren Darul Falah. Meninjau dari beberapa alasan diatas, dapat diambil benang merah permasalahan yang perlu diteliti yaitu bagaimana penerapan manajemen sumber daya insan dalam mendukung keberhasilan program ekopesantren di yayasan Darul Falah Kabupaten Ponorogo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam peran manajemen sumber daya insani dalam implementasi program Ekopesantren berdasarkan kondisi dan pengalaman yang ditemukan di lingkungan pesantren. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data berupa narasi, pengalaman, tindakan, dan dokumen yang berkaitan dengan pelaksanaan program (Deni & Albanjari, 2024). Desain deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis bagaimana fungsi manajemen sumber daya insani diterapkan dalam pelaksanaan program Ekopesantren di Pondok Pesantren Darul Falah Sukorejo, Ponorogo.

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Falah Sukorejo, Ponorogo. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan yang relevan dengan fokus penelitian (Ahmad & Wilkins, 2025). Informan terdiri atas pihak pimpinan pesantren, pengelola program Ekopesantren, dan santri yang terlibat dalam pelaksanaan program. Pemilihan informan tersebut dilakukan untuk memperoleh informasi dari berbagai pihak yang memiliki peran dan pengalaman berbeda dalam penerapan manajemen sumber daya insani pada program Ekopesantren.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada informan dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus manajemen sumber daya insani, meliputi rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian hak, serta pengembangan sumber daya insani. Observasi dilakukan terhadap lingkungan pesantren dan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan program Ekopesantren. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan menguatkan data hasil wawancara dan observasi, seperti dokumen kegiatan, struktur pengelolaan, dan dokumentasi pelaksanaan program.

Analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan mengelompokkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi berdasarkan fokus penelitian (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Data kemudian diklasifikasikan ke dalam aspek-aspek manajemen sumber daya insani, yaitu rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, penilaian kinerja, pemberian hak, serta pengembangan sumber daya insani. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian deskriptif untuk melihat keterkaitan antara setiap aspek dengan implementasi program Ekopesantren. Tahap terakhir dilakukan dengan menarik kesimpulan berdasarkan pola dan temuan yang muncul dari keseluruhan data.

Kredibilitas data diperkuat melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan pesantren, pengelola program Ekopesantren, dan santri. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi dan dokumentasi. Perbedaan informasi yang ditemukan tidak langsung diabaikan, tetapi ditelaah kembali berdasarkan konteks dan bukti pendukung yang tersedia. Proses tersebut dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas interpretasi dan mengurangi kemungkinan kesimpulan hanya didasarkan pada satu sumber data (Wiyanda Vera Nurfajriani, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Insani dalam Program Ekopesantren

Kegiatan yang mendukung keberlanjutan telah menjadi bagian dari pengelolaan di Pondok Pesantren Darul Falah sebelum adanya Ekopesantren Award yang dicanangkan oleh Kementerian Agama. Implementasi Ekopesantren di Darul Falah mencakup kurikulum berbasis lingkungan dan fikih lingkungan, peningkatan kapasitas sumber daya insani di bidang lingkungan, pengelolaan sumber daya air dan energi, program hidup sehat, pemanfaatan lahan untuk pertanian, serta pengelolaan sampah dan limbah (Unas, 2021). Dalam pelaksanaannya, Organisasi Santri Darul Falah (OSDA) memiliki peran penting sebagai penggerak dan pelaksana berbagai kegiatan pesantren.

Peningkatan kapasitas sumber daya insani diwujudkan melalui kelas talent, salah satunya *Dafa Farming School*. Melalui kegiatan tersebut, santri memperoleh pengalaman dalam mengolah

lahan, melakukan kegiatan pertanian, serta mempelajari administrasi dan pengelolaan keuangan yang berkaitan dengan kegiatan pertanian. Kegiatan tersebut terhubung dengan pemanfaatan lahan pesantren untuk menghasilkan beras putih bagi kebutuhan internal pesantren dan beras pink sebagai produk yang dipasarkan kepada masyarakat. Selain itu, sampah organik dimanfaatkan sebagai bahan pupuk yang kemudian digunakan dalam kegiatan pertanian. Dengan demikian, program Ekopesantren tidak hanya berorientasi pada pengelolaan lingkungan, tetapi juga menjadi ruang pembelajaran dan pengembangan kompetensi santri.

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi MSDI dalam program Ekopesantren di Pondok Pesantren Darul Falah dapat dikelompokkan ke dalam tujuh fungsi, yaitu identifikasi sumber daya insani, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemenuhan hak dan apresiasi, hubungan kerja, serta pengembangan karir. Ketujuh fungsi tersebut tidak berjalan secara terpisah, tetapi saling berkaitan dalam membentuk pola kaderisasi dan pengembangan sumber daya insani di lingkungan pesantren.

Pertama, identifikasi sumber daya insani dilakukan sejak awal santri memasuki pesantren. Identifikasi dilakukan melalui tes Al-Qur'an, akademik, dan psikologi untuk mengetahui kemampuan dasar, minat, serta potensi santri. Proses tersebut kemudian dilanjutkan melalui pengamatan terhadap perilaku sehari-hari dan pembiasaan yang menekankan kedisiplinan serta kepedulian terhadap lingkungan. Pengembangan tanggung jawab dilakukan secara bertahap melalui struktur kepengurusan kamar yang dibimbing oleh asatidz, ri'ayah sebagai perpanjangan tangan asatidz dari unsur OSDA, serta ketua kamar yang umumnya berasal dari santri kelas 5. Pola tersebut menunjukkan bahwa proses identifikasi tidak hanya berorientasi pada kemampuan akademik, tetapi juga mempertimbangkan karakter, minat, dan kesiapan santri untuk menerima tanggung jawab.

Kedua, rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan mempertimbangkan keterikatan individu terhadap pesantren. Pada tenaga pengasuh, rekrutmen cenderung dilakukan secara internal dengan memprioritaskan alumni sebagai staf yayasan maupun tenaga pada unit usaha seperti koperasi dan Dafa Mart. Alumni diprioritaskan karena telah memahami budaya, visi, serta nilai-nilai kepesantrenan. Sementara itu, seleksi pengurus OSDA dilakukan melalui pengamatan terhadap perilaku yang melibatkan pengasuhan, asatidz, dan sesama santri, kemudian dilengkapi dengan wawancara untuk mengetahui minat, potensi, dan kesiapan. Hasil seleksi menjadi dasar penempatan individu sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan bidang. Pola tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian individu dengan nilai dan budaya lembaga menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pengelolaan sumber daya insani di pesantren (Azzahrah dkk., 2026).

Ketiga, pelatihan dan pengembangan dilakukan secara bertahap melalui pembiasaan, pendampingan, pembelajaran formal, dan kelas talent. Pada ustadz dan ustadzah, pengembangan dilakukan melalui rapat koordinasi rutin serta pemberian arahan dalam pelaksanaan kegiatan. Sementara itu, pengembangan santri dimulai melalui kegiatan lingkungan seperti piket harian, pemilahan sampah, dan pembiasaan budaya pesantren. Tahapan tersebut diperkuat melalui kelas talent, seperti *Dafa Farming School*, *cooking class*, multimedia, jahit, las, elektronik, PIK-R, dan otomotif. Pada *Dafa Farming School*, santri memperoleh pengalaman dalam pengolahan tanah, pembuatan pupuk organik, produksi beras, pengemasan, pemasaran, serta administrasi dan keuangan produk. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya insani dilakukan melalui pengalaman langsung (*learning by doing*), sehingga kegiatan Ekopesantren sekaligus berfungsi sebagai ruang pembelajaran keterampilan (Syafri dkk., 2025).

Keempat, penilaian kinerja dilakukan terhadap tenaga pengasuh maupun santri. Pada tenaga pengasuh, evaluasi dilakukan melalui rapat rutin setiap satu minggu atau maksimal dua

minggu sekali untuk mengontrol pelaksanaan tugas, memonitor kegiatan santri, mengidentifikasi kendala, dan merumuskan perbaikan (Maysarah, 2026, hlm. 111). Pada santri, penilaian dilakukan melalui pengamatan terhadap keaktifan, kedisiplinan, tanggung jawab menjaga kebersihan, serta keterlibatan dalam kegiatan pesantren. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan tugas, tetapi juga menjadi dasar pembinaan dan perbaikan program. Meskipun demikian, evaluasi yang ditemukan masih lebih banyak dilakukan secara langsung dan belum sepenuhnya menggunakan indikator kinerja formal yang terdokumentasi.

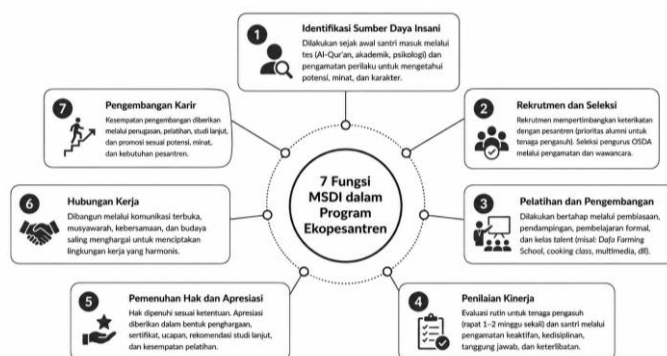
Kelima, pemenuhan hak dilakukan melalui penghargaan material dan nonmaterial. Tenaga pengasuh memperoleh *bisyaroh* secara rutin setiap tanggal 28 setiap bulan (Maysarah, 2026, hlm. 115). Selain itu, penghargaan nonmaterial diberikan melalui pemberian amanah, keterlibatan dalam musyawarah, serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Pada santri, apresiasi diberikan antara lain melalui tambahan nilai, sedangkan pengurus OSDA dan peserta kelas talent dapat memperoleh sertifikat. Namun, pemberian sertifikat bagi OSDA masih lebih banyak diberikan kepada struktur tertentu, terutama Badan Pengurus Harian, sedangkan sertifikat kelas talent masih bersifat internal. Temuan ini menunjukkan adanya kombinasi antara penghargaan material dan nonmaterial dalam mempertahankan keterlibatan sumber daya insani (Edy & Sumarta, 2025).

Keenam, hubungan kerja dibangun melalui pembagian peran yang berjenjang. OSDA berperan sebagai pelaksana kegiatan sekaligus penggerak santri, sedangkan asatidz berperan sebagai pembina dan pengarah. Bagian pengasuhan menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja asatidz maupun OSDA. Pembagian peran tersebut membentuk pola koordinasi yang memungkinkan kegiatan pesantren berjalan secara terarah sekaligus memberikan ruang bagi santri untuk belajar menjalankan tanggung jawab organisasi.

Ketujuh, pengembangan karir dilakukan melalui pemberian amanah dan perluasan tanggung jawab. Meskipun tidak terdapat jenjang karir formal sebagaimana organisasi perusahaan, keterlibatan santri dalam OSDA menjadi sarana pengembangan kepemimpinan, kedisiplinan, kepercayaan diri, kemampuan mengambil keputusan, dan tanggung jawab. Pengembangan diri juga didukung oleh tim psikolog yang memberikan arahan terkait pilihan pendidikan maupun kemungkinan untuk mengabdikan diri di pesantren setelah menyelesaikan pendidikan. Dengan demikian, pengembangan karir dalam konteks pesantren tidak hanya dipahami sebagai kenaikan posisi, tetapi sebagai proses peningkatan kapasitas dan kesiapan individu untuk menjalankan tanggung jawab yang lebih besar (Fadil & Sutianingsih, 2025).

Model Kaderisasi dan Pengembangan Sumber Daya Insani

Berdasarkan keseluruhan temuan, implementasi MSDI di Pondok Pesantren Darul Falah membentuk pola kaderisasi dan pengembangan yang berkelanjutan. Proses tersebut tidak dimulai ketika individu telah menjadi pelaksana program, tetapi sejak potensi santri mulai diidentifikasi, kemudian dikembangkan melalui pembiasaan, organisasi, pelatihan, dan pemberian tanggung jawab. Pola tersebut dapat digambarkan melalui model berikut:



Gambar 1. Model Kaderisasi dan Pengembangan Sumber Daya Insani

Model tersebut menunjukkan bahwa MSDI di Darul Falah memiliki karakter kaderisasi internal dan pengembangan berkelanjutan. Santri tidak hanya ditempatkan sebagai penerima pendidikan, tetapi secara bertahap dipersiapkan untuk menjadi sumber daya yang mampu menjalankan tanggung jawab dalam organisasi dan program pesantren. Pada saat yang sama, alumni menjadi salah satu sumber daya internal yang dapat kembali berkontribusi sebagai tenaga pengasuh maupun staf. Dengan demikian, pendidikan, kaderisasi, pengembangan kompetensi, dan pengelolaan sumber daya insani membentuk satu rangkaian yang mendukung implementasi Ekopesantren.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya insani di Pondok Pesantren Darul Falah memiliki karakter yang berbeda dari pengelolaan sumber daya manusia yang semata-mata berorientasi pada hubungan kerja formal. MSDI dalam konteks pesantren berjalan beriringan dengan proses pendidikan, pembentukan karakter, dan kaderisasi. Sumber daya insani tidak hanya dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan pelaksanaan program, tetapi juga dibentuk agar memiliki keterikatan terhadap nilai dan budaya pesantren. Hal tersebut terlihat dari proses identifikasi potensi sejak awal masuk pesantren, pembiasaan perilaku, keterlibatan dalam OSDA, hingga pemberian amanah dan kesempatan untuk mengembangkan tanggung jawab.

Pola tersebut menunjukkan bahwa kaderisasi merupakan karakter penting MSDI dalam implementasi Ekopesantren di Darul Falah. Rekrutmen internal terhadap alumni menunjukkan bahwa pesantren memanfaatkan sumber daya yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap budaya lembaga. Sementara itu, seleksi pengurus OSDA dilakukan dengan mempertimbangkan perilaku, minat, potensi, dan kesiapan santri. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi tidak hanya ditujukan untuk menemukan individu yang mampu menjalankan tugas, tetapi juga individu yang sesuai dengan nilai dan kebutuhan pesantren. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis nilai perlu mempertimbangkan kesesuaian individu dengan budaya dan tujuan lembaga (Azzahrah dkk., 2026).

Kaderisasi tersebut kemudian diperkuat melalui pelatihan dan pengembangan yang berlangsung secara bertahap. Pembiasaan menjaga kebersihan, pemilahan sampah, piket, dan kegiatan lingkungan menjadi dasar pembentukan perilaku sebelum santri memperoleh keterampilan yang lebih spesifik melalui kelas talent. *Dafa Farming School* menjadi contoh bagaimana pengembangan SDI diintegrasikan dengan pelaksanaan program Ekopesantren. Santri tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai pertanian, tetapi juga pengalaman dalam pengolahan lahan, produksi, pengemasan, pemasaran, serta administrasi dan keuangan. Pola tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan Ekopesantren dapat berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi melalui pengalaman langsung atau praktik (Syafri dkk., 2025).

Temuan penelitian juga memperluas pembahasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia di pesantren. Penelitian terdahulu umumnya membahas rekrutmen, pengembangan kompetensi, atau pengelolaan tenaga pendidik sebagai fungsi yang berdiri sendiri (Widodo dkk., 2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam konteks Ekopesantren, fungsi-fungsi tersebut membentuk suatu rangkaian yang lebih luas, mulai dari identifikasi potensi, kaderisasi, pengembangan, evaluasi, pemberian apresiasi, hubungan kerja, hingga pengembangan karir. Dengan demikian, MSDI tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pelaksana, tetapi juga menjadi mekanisme yang menghubungkan proses pendidikan dengan keberlanjutan program lingkungan.

Pada aspek penilaian kinerja, evaluasi telah dilakukan melalui rapat rutin dan pengamatan langsung. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fungsi evaluasi telah menjadi bagian dari pengendalian kegiatan, meskipun belum sepenuhnya menggunakan indikator kinerja formal dan terdokumentasi. Karakter tersebut dapat dipahami karena pengelolaan pesantren lebih menekankan pembinaan secara langsung dan hubungan yang dekat antara pembina dengan santri (Qomaruddin & Sa'diyah, 2024). Namun, apabila program Ekopesantren semakin berkembang, sistem evaluasi dapat diperkuat melalui indikator sederhana yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing sumber daya insani. Penguatan tersebut dapat membantu pesantren mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan mengevaluasi capaian program secara lebih sistematis (Ridholloh dkk., 2026).

Pada pemenuhan hak, terdapat perpaduan antara kompensasi material dan penghargaan nonmaterial. *Bisyaroh* menjadi bentuk pemenuhan hak material bagi tenaga pengasuh, sedangkan amanah, keterlibatan dalam musyawarah, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan menjadi bentuk penghargaan nonmaterial. Pada santri, penghargaan diberikan melalui tambahan nilai dan sertifikat. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan pesantren dengan sumber daya insani tidak hanya didasarkan pada pertukaran kerja dan imbalan, tetapi juga pada nilai pengabdian dan pendidikan.

Hubungan kerja yang berjenjang memperlihatkan bahwa pengelolaan SDI di Darul Falah tidak hanya berbicara mengenai individu, tetapi juga mengenai koordinasi. OSDA sebagai pelaksana dan penggerak santri memperoleh arahan dari *asatidz*, sedangkan pengasuhan menjalankan fungsi pengawasan dan evaluasi. Struktur tersebut memungkinkan pemberian amanah kepada santri tetap berada dalam pendampingan pihak yang lebih berpengalaman. Dengan demikian, organisasi santri sekaligus menjadi ruang pembelajaran kepemimpinan. Santri memperoleh pengalaman mengelola kegiatan, mengambil keputusan, dan menjalankan tanggung jawab, sedangkan pesantren memperoleh sumber daya yang secara bertahap dipersiapkan untuk mendukung pelaksanaan program.

Secara konseptual, temuan penelitian menunjukkan bahwa MSDI berfungsi sebagai penghubung antara pendidikan pesantren dan implementasi Ekopesantren. Proses pendidikan menghasilkan pembiasaan dan nilai, kaderisasi memberikan pengalaman tanggung jawab, pelatihan membentuk kompetensi, sedangkan evaluasi dan apresiasi menjaga keberlanjutan keterlibatan sumber daya insani. Rangkaian tersebut kemudian diarahkan pada pengembangan tanggung jawab dan pengabdian. Oleh karena itu, keberlanjutan Ekopesantren di Darul Falah tidak hanya ditentukan oleh program ekologis yang dijalankan, tetapi juga oleh kemampuan pesantren dalam membangun sumber daya insani yang mampu melanjutkan dan mengembangkan program tersebut.

Temuan tersebut memberikan implikasi bahwa penguatan Ekopesantren tidak cukup hanya dilakukan melalui penyediaan sarana dan kegiatan lingkungan. Pengembangan sumber daya

insani perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan program. Pesantren dapat mempertahankan proses identifikasi potensi sejak awal, memperluas kesempatan santri untuk memperoleh pengalaman melalui organisasi dan kelas keterampilan, serta mengembangkan sistem evaluasi yang lebih terstruktur. Sistem apresiasi juga dapat diperkuat agar kontribusi santri, pengurus, dan tenaga pengasuh memperoleh pengakuan yang lebih proporsional. Dengan pendekatan tersebut, MSDI dapat mendukung keberlanjutan program sekaligus menghasilkan sumber daya insani yang memiliki kompetensi dan keterikatan terhadap nilai pesantren.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena berfokus pada satu pondok pesantren sehingga pola MSDI yang ditemukan sangat dipengaruhi oleh karakteristik kelembagaan dan budaya Pondok Pesantren Darul Falah. Penelitian ini juga belum mengukur secara kuantitatif sejauh mana praktik MSDI berkontribusi terhadap keberhasilan atau keberlanjutan program Ekopesantren. Penelitian selanjutnya dapat membandingkan beberapa pondok pesantren yang menerapkan program Ekopesantren untuk melihat variasi model kaderisasi, pengembangan kompetensi, evaluasi, dan apresiasi. Pendekatan *mixed methods* juga dapat digunakan untuk mengukur hubungan antara praktik MSDI dengan indikator keberhasilan Ekopesantren, seperti tingkat partisipasi santri, peningkatan kompetensi, keberlanjutan kegiatan lingkungan, maupun perkembangan kegiatan produktif pesantren.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa implementasi Ekopesantren di Pondok Pesantren Darul Falah tidak hanya menghasilkan praktik pengelolaan lingkungan, tetapi juga menjadi ruang pengembangan sumber daya insani. MSDI berperan melalui proses identifikasi, kaderisasi, pengembangan kompetensi, evaluasi, pemberian apresiasi, hubungan kerja, dan pengembangan karir. Kekuatan utama pola tersebut terletak pada integrasi antara pendidikan, kaderisasi, dan praktik keberlanjutan, sehingga sumber daya insani tidak hanya menjadi pelaksana program, tetapi juga dipersiapkan sebagai penggerak keberlanjutan Ekopesantren di masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya insani (MSDI) memiliki peran strategis dalam mendukung implementasi program Ekopesantren di Pondok Pesantren Darul Falah. Peran tersebut diwujudkan melalui tujuh fungsi, yaitu identifikasi sumber daya insani, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemenuhan hak dan apresiasi, hubungan kerja, serta pengembangan karir. Ketujuh fungsi tersebut berjalan secara saling berkaitan dan membentuk pola kaderisasi internal yang terintegrasi dengan sistem pendidikan dan budaya kepesantrenan. Santri tidak hanya diposisikan sebagai penerima pendidikan, tetapi secara bertahap dikembangkan menjadi sumber daya insani yang memiliki kompetensi, tanggung jawab, dan kesiapan untuk terlibat dalam keberlanjutan program pesantren. Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian manajemen sumber daya insani dengan menunjukkan bahwa fungsi MSDI dalam konteks pesantren tidak sepenuhnya dapat dipahami melalui perspektif hubungan kerja formal. MSDI juga berfungsi sebagai mekanisme kaderisasi yang menghubungkan pendidikan, pembentukan karakter, pengembangan kompetensi, dan keberlanjutan program. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa nilai dan budaya pesantren menjadi landasan dalam mengidentifikasi serta mengembangkan potensi santri, sementara OSDA, kelas *talent*, *Dafa Farming School*, pendampingan, evaluasi, dan pemberian amanah menjadi ruang aktualisasi kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat perspektif bahwa pengelolaan sumber daya insani pada organisasi berbasis nilai dapat mengintegrasikan

tujuan kelembagaan dengan proses pengembangan individu. Secara praktis, temuan penelitian menunjukkan bahwa keberlanjutan Ekopesantren tidak hanya memerlukan program dan sarana lingkungan, tetapi juga sumber daya insani yang dipersiapkan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Darul Falah dapat memperkuat sistem MSDI melalui penyusunan indikator kinerja yang lebih terstruktur, dokumentasi evaluasi dan pengembangan kompetensi, serta sistem apresiasi yang lebih merata bagi santri dan pengelola yang terlibat dalam program. Pengembangan karir juga dapat diperjelas melalui pemetaan kompetensi, pemberian tanggung jawab secara bertahap, serta penguatan jalur pengabdian alumni. Penguatan tersebut diharapkan dapat mempertahankan proses kaderisasi sekaligus meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan program Ekopesantren. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan pendekatan studi pada satu pondok pesantren, sehingga temuan sangat dipengaruhi oleh karakteristik kelembagaan dan budaya Pondok Pesantren Darul Falah. Penelitian ini juga belum mengukur secara kuantitatif hubungan antara praktik MSDI dengan tingkat keberhasilan atau keberlanjutan program Ekopesantren. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif pada beberapa pondok pesantren yang menerapkan Ekopesantren guna mengidentifikasi persamaan dan variasi model MSDI. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* untuk menguji hubungan antara praktik MSDI dengan indikator yang lebih terukur, seperti tingkat partisipasi santri, peningkatan kompetensi, konsistensi pelaksanaan kegiatan lingkungan, keberlanjutan program produktif, dan capaian kelembagaan Ekopesantren.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., & Wilkins, S. (2025). Purposive Sampling In Qualitative Research: A Framework For The Entire Journey. *Quality & Quantity*, 59(2), 1461–1479. <https://doi.org/10.1007/S11135-024-02022-5>
- Amrullah, A. (2019). Analisis Manajemen Pengelolaan Koperasi Pesantren Dalam Mewujudkan Kemandirian Pesantren Ummul Ayman Samalanga. *Tadabbur: Jurnal Peradaban Islam*, 1(2), 257–277. <https://doi.org/10.22373/Tadabbur.V1i2.36>
- Azzahrah, W. M., Prakkasi, I., & Prayogah, R. (2026). *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam*. 7(2). <https://doi.org/10.29103/Jspm.V7i2.22015>
- Cupian, C., Zaky, M., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (2020). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 50–63. <https://doi.org/10.15575/Jim.V1i1.8289>
- Deni, A., & Albanjari, F. R. (2024). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS*. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Edy, S., & Sumarta. (2025). *Manajemen Sumber Daya Insani: Dalam Membangun Budaya Kerja Islami Profesional Dan Berintegritas*. Penerbit Adab.
- Fadil, F., & Sutianingsih. (2025). *Manajemen Talenta Dalam Lembaga Pendidikan Islam: Optimalisasi SDM Untuk Keunggulan Umat*. CV Eureka Media Aksara.
- Haq, M., & Maunah, B. (2023). Penempatan Sumber Daya Manusia Sesuai Bidang Keahlian Dan Tanggung Jawab Di Sekolah Dasar Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 17–28. <https://doi.org/10.26594/Dirasat.V9i1.3559>
- Maysarah, S. M. (2026). *Peran Manajemen Sumber Daya Insan Dalam Peningkatan Pendapatan Melalui Program Ekopesantren Di Pondok Pesantren Darul Falah, Sukorejo* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo]. <https://eprints.umpo.ac.id/eprint/19550>

- Najib, M. C., & Efrianti, K. (2025). Manajemen Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv Mocca Mitra Amanah). *Servqual: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 94–104.
- Nurulloh, E. S. (2019). Pendidikan Islam Dan Pengembangan Kesadaran Lingkungan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(2), 237. <https://doi.org/10.36667/Jppi.V7i2.366>
- Prihartini, Y., Buska, W., Hasnah, N., & Ds, M. R. (2019). Peran Dan Tugas Guru Dalam Melaksanakan 4 Fungsi Manajemen EMASLIM Dalam Pembelajaran Di Workshop. *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(02), 79–88. <https://doi.org/10.32939/Islamika.V19i02.327>
- Qin, F., & Nielsen, S. T. (2026). *The Impact Of Strategic Leaders' International Experience On Organizations: An Integrative Review And Multilevel Framework*. <https://doi.org/10.1177/01492063261465642>
- Qomaruddin, & 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. <https://doi.org/10.52620/Jomaa.V1i2.93>
- Ridholloh, Ghazali, H., & Dimiyati, A. (2026). *Akselerasi Mutu Pesantren: Dinamika Asesmen, Tantangan, Dan Model Hibrida Dalam Implementasi SPME*. Publica Indonesia Utama.
- Rois, A. K. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)). *Musyarakah: Journal Of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.24269/Mjse.V1i2.4424>
- Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158–172. <https://doi.org/10.55210/Arribhu.V1i2.487>
- Savhira, R. (2020). *Usaha Konveksi Pesantren Darul Falah Ponorogo, Mampu Berdayakan Alumni Dan Masyarakat*. NU Online. <https://jatim.nu.or.id/pemerintahan/Usaha-Konveksi-Pesantren-Darul-Falah-Ponorogo--Mampu-Berdayakan-Alumni-Dan-Masyarakat-Sdtp9>
- Sholihah, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Man Yogyakarta III. *Al-Fikri: Jurnal Studi Dan Penelitian Pendidikan Islam*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.30659/Jspi.V1i1.2425>
- Suryanto, B. T. (2019). Eko-Pesantren: Mewujudkan Pesantren Peduli Dan Berbudaya Lingkungan Berbasis Kemandirian. *Jurnal Islam Nusantara*, 03(01), 263–286. <https://doi.org/10.33852/Jurnalin.V3i1.111>
- Syafri, M., Sylvani, S., Kemala, R., Sudirman, D., & Al-Amin, A.-A. (2025). Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Bisnis Syariah: Perspektif Pendidikan Dan Pengembangan Kompetensi Karyawan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 4(1), 188–209. <https://doi.org/10.55903/Juria.V4i1.260>
- Unas, P. (2021). *Program Ekopesantren*. Ekopesantren. <https://ekopesantren.com/Prinsip-Prinsip-Ekopesantren/>
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Strategi Rekrutmen SDM Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (Mts Dan MA). *Jurnal Kependidikan Islam*, 12(2), 171–181. <https://doi.org/10.15642/Jkpi.2022.12.2.171-181>
- Wiyanda Vera Nurfajriani, M. W. I. (2024). Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 826–833. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.13929272>