

TATA KELOLA ADMINISTRASI BIDANG KEPEGAWAIAN DALAM MENINGKATKAN EFEKTIFITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DAN GURU DI PESANTREN MODERN AL-ZAHRAH

Sadikin¹, Darmadi², dan M. Nazar³

¹²³Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

Email: dikindiki.tkn28@gmail.com, darmadi_tot@yahoo.com, dan Muhammadnazar521@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tentang tata kelola administrasi bidang kepegawaian dalam meningkatkan efektifitas kerja tenaga kependidikan dan guru di Pesantren Modern Al-Zahrah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan serta menganalisis tentang pelaksanaan tata kelola administrasi bidang kepegawaian di Pesantren Modern Al-Zahrah. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, sumber data primer diperoleh dari objek penelitian yaitu di Pesantren Modern Al-Zahrah. Analisis data menggunakan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pelaksanaan tata kelola bidang administrasi kepegawaian memiliki aksesibilitas dan linearitas dengan big data yayasan, Data tersebut akan digunakan untuk meningkatkan kinerja dengan langkah evaluatif yang equal dalam pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kependidikan dan guru yang menjadi pegawai Pesantren Modern Al-Zahrah, adapun tantangan dan hambatan adalah pada parsialisasi administrasi terhadap guru yang diperbantukan dari dinas terkait, sedangkan untuk indikator efektifitas kerja memiliki instrumen durasi waktu yang telah terpola secara sistematis sebagai target pencapaian efektifitas kinerja berdasarkan tenggak waktu berjangka yaitu durasi pendek, menengah dan panjang.

Kata Kunci: *administrasi, kepegawaian, aksesibilitas, linearitas, parsialisasi*

Abstract

This study examines the administrative governance of personnel in improving the effectiveness of the work of education personnel and teachers at the Al-Zahrah Modern Islamic Boarding School. The purpose of this study is to determine, explain, and analyze the implementation of administrative governance in the field of personnel at the Al-Zahrah Modern Islamic Boarding School. This type of research uses a qualitative method, the primary data source is obtained from the object of research, namely the Al-Zahrah Modern Islamic Boarding School. Data analysis uses triangulation. The results of the study indicate that: the implementation of administrative governance in the field of personnel has accessibility and linearity with the foundation's big data, the data will be used to improve performance with equal evaluative steps in empowering and utilizing education personnel and teachers who are employees of the Al-Zahrah Modern Islamic Boarding School, the challenges and obstacles are in the partialization of administration towards teachers who are seconded from related agencies, while the indicator of work effectiveness has a time duration instrument that has been systematically patterned as a target for achieving performance effectiveness based on a long-term deadline, namely short, medium and long duration.

Keywords: *administration, personnel, accessibility, linearity, partialization*

PENDAHULUAN

Implementasi sistem pendidikan dalam Revolusi Industri Keempat, atau "Empat Titik Nol," berada dalam lingkup sektor jasa, yang memerlukan manajemen yang tepat untuk memastikan keberhasilan dan efisiensi. Dalam pengertian ini, pendidikan memenuhi peran sebagai alat transmisi pengetahuan dan layanan yang harus diberikan pada tingkat kualitas yang memenuhi tuntutan dan harapan semua pihak yang terlibat, termasuk orang tua, siswa, dan masyarakat luas. Proses belajar mengajar harus dikelola dengan baik di era pendidikan 4.0, dengan fokus pada teknologi digital, pengambilan keputusan berbasis data, dan metode yang berpusat pada siswa. Ini akan memastikan bahwa proses berfungsi secara optimal, adaptif, dan sejalan dengan kebutuhan saat ini. Agar lembaga pendidikan berhasil bersaing dalam penyediaan layanan pendidikan dalam dinamika yang menyertai sektor yang terus berkembang, mereka harus menerapkan pendekatan manajemen yang terencana dan berkelanjutan. Manajemen yang menyertai penyelenggaraan lembaga pendidikan terdiri dari kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, keuangan, pemasaran dan manajemen kontrol.¹

Manajemen bidang kepegawaian merupakan sebuah instrumen data untuk dapat dijadikan dasar pengelolaan dan penempatan sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Manajemen harus mengambil beberapa langkah efektif untuk mempengaruhi sumber daya manusia dengan sukses, untuk mencapai tujuan organisasi.² Pada kenyataannya, sistem administrasi yang kompeten harus menangani data personalia sehingga data yang akurat dan relevan mengenai kinerja, kompetensi, dan kualifikasi setiap karyawan dapat diberikan. Dalam pendekatan ini, keputusan mengenai penempatan dan kemajuan karier orang dibuat dengan tepat, dengan setiap orang diposisikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Melalui kondisi kerja yang lebih baik, karyawan yang lebih produktif dan puas, serta manajemen SDM yang efisien dan efektif, manajemen administrasi personalia juga membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen administrasi personalia merupakan komponen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia yang strategis dan komprehensif. Perannya jauh melampaui sekadar tugas administratif, tetapi mencakup upaya sistematis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasional. Dalam konteks perencanaan sumber daya manusia, manajemen administrasi personalia berperan penting dalam melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja. Proses ini melibatkan identifikasi kompetensi spesifik yang diperlukan, perencanaan rekrutmen yang cermat, serta pengembangan strategi suksesi kepegawaian yang berkelanjutan. Melalui pendekatan sistematis ini, organisasi dapat memastikan ketersediaan talenta yang tepat pada waktu dan posisi yang tepat.

¹ Muhammad Dicky Artanto, Hasan Ibadin, and Suwadi, "Efektivitas Akreditasi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Muhammadiyah," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 11, no. 1 (2022), <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26877/jmp.v11i1.14283>.

² Muneera Alshurman, "Democratic Education and Administration," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 176 (2015): 861–69, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.551>.

Pengembangan sistem administrasi yang efisien menjadi tulang punggung manajemen personalia modern. Hal ini mencakup perancangan mekanisme pencatatan dan dokumentasi kepegawaian yang terstruktur, implementasi teknologi informasi mutakhir, serta jaminan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Sistem administrasi yang canggih tidak hanya meningkatkan akurasi data, tetapi juga mendukung pengambilan keputusan strategis berbasis informasi. Kualitas lingkungan kerja sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen administrasi personalia dalam menciptakan mekanisme komunikasi transparan, sistem kompensasi yang adil, dan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Pendekatan holistik ini berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja para karyawan.

Manajemen kinerja dan pengembangan berkelanjutan merupakan aspek kritis lainnya. Melalui sistem penilaian objektif, program pelatihan berkelanjutan, dan pemberian umpan balik konstruktif, organisasi dapat mendorong pertumbuhan profesional individual sekaligus mengakselerasi pencapaian tujuan kolektif. Hal ini pada gilirannya menciptakan budaya kerja yang positif, inovatif, dan adaptif. Dampak strategis dari manajemen administrasi personalia yang efektif sangatlah signifikan. Organisasi dapat mengalami penurunan tingkat pergantian karyawan, peningkatan produktivitas, serta penguatan daya saing. Lebih dari sekadar fungsi administratif, manajemen administrasi personalia telah bertransformasi menjadi mitra strategis yang mendukung pencapaian visi dan misi organisasional. Dengan demikian, investasi dalam manajemen administrasi personalia bukanlah sekadar pengeluaran, melainkan strategi fundamental untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Pendekatan komprehensif ini memungkinkan organisasi tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dan unggul dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.

Administrasi personalia lebih dari sekadar mendokumentasikan aktivitas; ini merupakan taktik penting untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Metode administrasi personalia yang terorganisir dengan baik dan teratur akan memastikan bahwa setiap karyawan akan ditempatkan dalam peran yang sesuai dengan kompetensi mereka dan akan membantu mencapai tujuan umum lembaga. Administrasi komprehensif ini mencakup manajemen informasi karyawan, penilaian kinerja, strategi pengembangan karier, dan manajemen kesejahteraan, semua dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan sehat. Administrasi personalia memberikan landasan penting untuk pengambilan keputusan tentang peningkatan kualitas pendidikan, memungkinkan guru dan karyawan pendidikan berkontribusi sebanyak mungkin. Akibatnya, administrasi personalia jauh melampaui hanya manajemen catatan untuk mencakup manajemen sumber daya manusia yang potensial, yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi pendidikan.

Tata kelola administrasi kepegawaian yang baik akan menjamin mutu sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan, misalnya lembaga pendidikan. Sufyana, mutu didasarkan pada sistem pendidikan secara lengkap, mulai dari perancangan, proses pendidikan, evaluasi, dan hasil pendidikan. Pentingnya mutu pendidikan terletak pada dampaknya yang signifikan terhadap individu, masyarakat, dan bangsa secara keseluruhan.³ Sistem tata kelola yang

³ Bardatus Sufyanah, Hilmi Qosim Mubah, and Badrus Soleh, "Peningkatan Mutu Santri Melalui Implementasi Inovasi Program Ekstrakurikuler Pesantren," *Re-JIEM (Research Journal of*

terstruktur dengan baik, transparan, dan akuntabel memungkinkan personel untuk memastikan bahwa proses rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara nondiskriminatif dan efisien. Pendekatan ini tidak hanya memudahkan penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat, tetapi juga memungkinkan peningkatan kinerja yang berkualitas melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Di samping itu, kondisi tata kelola administrasi kepegawaian yang baik mendukung pengembangan budaya kerja yang baik di mana pekerja dihargai, dimotivasi, dan berkomitmen untuk berkinerja baik dalam pekerjaannya. Akibatnya, kualitas layanan dan keluaran lembaga semacam itu sebagian bergantung pada seberapa baik manajemen kepegawaian dilakukan, sehingga menjadikan tata kelola administrasi kepegawaian sebagai landasan penting dalam upaya peningkatan kualitas organisasi secara keseluruhan.

Tata kelola administrasi bidang kepegawaian merupakan salah satu bidang yang melengkapi unsur dan fungsi manajemen pengelolaan pesantren Al-Zahrah secara optimal dan opsional, sehingga tata kelola administrasi bidang pendidikan menjadi unsur penting dalam pengelolaan pesantren Al-Zahrah sebagai sebuah lembaga pendidikan Islam yang menaungi berbagai macam tipe dan perilaku untuk dapat menempatkan personil yang terlibat sesuai dengan kapasitas, akseptabilitas dan kapabilitasnya dalam mengoperasikan, memajukan dan meningkatkan daya tarik serta keunggulan pondok pesantren Al-Zahrah.

Identifikasi masalah yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dengan mengamati serta menggali informasi yang mendalam tentang tata kelola administrasi bidang kepegawaian dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan guru di pesantren Al-Zahrah dengan melibatkan beberapa nara sumber primer seperti Mudir, tata usaha dan pemangku kepentingan lainnya yang memiliki keterkaitan dengan pesantren Al-Zahrah.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung di lapangan yang didampingi oleh nara sumber primer, peneliti menaruh minat untuk menggali lebih dalam tentang pelaksanaan tata kelola administrasi bidang kepegawaian yang dapat mengindikasikan pencapaian peningkatan dan efektifitas kinerja tenaga kependidikan dan guru, maka penelitian ini fokus pada pelaksanaan tata kelola bidang administrasi kepegawaian dapat meningkatkan efektifitas kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang peningkatan efektifitas kerja tenaga kependidikan dan guru di Pesantren Modern Al-Zahrah.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif dilakukan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena tersebut melalui pengumpulan data langsung dari lapangan. Alat dan prosedur pengumpulan data, yang meliputi wawancara mendalam, teknik observasi, dan dokumentasi, digunakan untuk memperoleh informasi terperinci dari sumber-sumber yang relevan. Triangulasi berbagai sumber dan teknik dilakukan untuk memastikan bahwa integritas data dapat terjamin melalui perbandingan dan verifikasi data dari berbagai perspektif dan metodologi. Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari subjek

Islamic Education Management) 6, no. 2 (2023): 190–206, <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v6i2.11981>.

penelitian, yaitu: Mudir, staf administrasi, dan pemangku kepentingan terkait yang terlibat dalam kegiatan di Pondok Pesantren Modern Al-Zahrah.

Analisis data dalam penelitian ini disusun berdasarkan tiga tahap Miles dan Huberman: reduksi data, penyajian, dan verifikasi. Pada tahap reduksi data, data yang terkumpul disaring dan diringkas untuk difokuskan pada informasi yang paling relevan dan yang lebih signifikan. Tahap ini juga melibatkan penyajian data, di mana informasi yang diringkas dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk atau cara yang mudah dipahami, seperti dalam bentuk matriks atau narasi deskriptif, untuk membantu interpretasi dan analisis selanjutnya. Tahap terakhir adalah verifikasi, yaitu pengecekan informasi yang disajikan untuk memastikan konsistensi, validitas, dan reliabilitasnya sebelum ditarik kesimpulan konkret. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang lebih rinci dan akurat tentang interaksi yang terjadi di Pesantren Modern Al-Zahrah dalam konteks pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen manajemen organisasi yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan mengacu pada administrasi guru dan staf pendidikan lainnya. Desain organisasi, pengembangan organisasi, perencanaan dan pengembangan karier karyawan, perencanaan sumber daya manusia, sistem kinerja karyawan, kompensasi dan remunerasi, dan pengarsipan karyawan adalah beberapa area kerja yang membentuk pengembangan sumber daya manusia.⁴

Manajemen administrasi kepegawaian di Pondok Pesantren Al-Zahrah Bireuen merupakan salah satu contoh kebijakan administrasi yang cermat dan terarah, di mana setiap proses disistematisasikan untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan dengan baik dan tujuan yang ditetapkan bersama tercapai. Administrasi kepegawaian di dalam Pondok Pesantren meliputi perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pengelolaan, dan pengawasan terhadap seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini dilakukan dengan mengikuti suatu metodologi yang mengutamakan dimensi formal dan unsur artistik dalam pengelolaan sumber daya manusia secara bijaksana, dengan menambahkan asas-asas keagamaan dan budaya khas yang melekat pada pondok pesantren. Dengan tata kelola yang baik, Pondok Pesantren Al-Zahrah memastikan bahwa setiap anggota kerangka kepegawaian memiliki peran tertentu, bekerja dengan dorongan kinerja yang optimal, dan secara efektif memberikan kontribusi terhadap pengembangan pondok pesantren.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat 5 dan 6 secara jelas menjelaskan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian dari masyarakat yang berkewajiban dan secara formal ditugaskan untuk membantu melaksanakan penyelenggaraan kegiatan pendidikan. Tenaga pendidik yang dimaksud adalah guru, dosen, konselor, dan fasilitator proses pembelajaran, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kompetensinya. Hal ini tercermin dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia Pondok Pesantren Al-Zahrah yang bertujuan untuk

⁴ Juanis, "Pengelolaan Pendidikan Pada Pondok Pesantren," *Jurnal Intelektualita Prodi MPI* 10, no. 2 (2021): 138–53.

meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga pendukung pengajaran, serta memperkuat keterampilan mereka. Selain memastikan terpenuhinya persyaratan pendidikan formal, mereka juga dibekali dengan kemampuan untuk menginspirasi dan membimbing siswa dalam standar Islam.

Tata kelola administrasi kepegawaian yang efektif di Pondok Pesantren Al-Zahrah bukan hanya sebagai mekanisme pengaturan, tetapi juga sebagai perangkat strategis dalam mewujudkan visi dan misi lembaga. Memang, dengan perencanaan dan pengelolaan yang cermat, pondok pesantren mampu memastikan bahwa semua inisiatif dalam pendidikan dan pengembangan berjalan lancar tanpa hambatan yang tidak perlu. Pemantauan yang ketat dan evaluasi berkelanjutan menjadi bagian dari sistem tata kelola ini sehingga setiap kebijakan dan prosedur administratif relevan dan peka terhadap kebutuhan terkini. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Al-Zahrah berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, di mana seluruh insan pendidik dapat berperan serta dengan penuh dedikasi dan semangat, sehingga proses belajar mengajar dan pertumbuhan santri dapat terfasilitasi.

Pengelolaan administrasi tenaga kependidikan merupakan sebuah proses sistematis dan komprehensif yang mencakup serangkaian tahapan kritis mulai dari pencatatan awal hingga pemberhentian. Proses ini dimulai dengan perencanaan strategis perekrutan dan pengadaan tenaga kependidikan, yang melibatkan analisis kebutuhan mendalam, identifikasi kompetensi yang diperlukan, dan pemetaan sumber daya manusia. Tahap selanjutnya fokus pada pengelolaan siswa yang mencakup pendaftaran, pembimbingan, dan pengembangan akademis. Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan menjadi aspek fundamental, yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas profesional melalui program pelatihan berkelanjutan, workshop, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Penilaian tenaga kependidikan dilakukan secara berkala dan objektif, menggunakan metode evaluasi komprehensif yang menilai kinerja, kontribusi, dan potensi pengembangan individual. Proses pemberhentian tenaga kependidikan diatur dengan prosedur yang jelas, transparan, dan berkeadilan, mempertimbangkan berbagai faktor seperti kinerja, pelanggaran, atau kebutuhan organisasional. Standar tenaga pendidik dan kependidikan menjadi panduan utama dalam seluruh proses ini, menetapkan kriteria kompetensi, kualifikasi akademik, sertifikasi, dan persyaratan profesional yang harus dipenuhi, sehingga memastikan kualitas dan profesionalisme tenaga kependidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Minarti menyebutkan, pengelolaan administrasi tenaga kependidikan terdiri atas pencatatan awal sebagai perencanaan perekrutan dan pengadaan tenaga kependidikan, siswa, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, penilaian tenaga kependidikan, pemberhentian tenaga kependidikan dan standar tenaga pendidik dan kependidikan.⁵

Secara teoritis, terciptanya tata kelola administrasi dalam hal tenaga kependidikan dan guru di Pondok Pesantren Modern Al-Zahrah bertujuan agar seluruh peserta didik dalam proses pendidikan memahami peran, tanggung jawab, dan kewajibannya. Kepala bagian tata kelola Pondok Pesantren Modern Al-Zahrah melaporkan bahwa sistem tata kelola ini berlandaskan pada asas “all in”, yaitu seluruh tenaga pendidik dan instruktur pendidikan diharapkan terlibat secara

⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2018), hal. 127

menyeluruh dalam setiap aspek penyelenggaraan dan pengelolaan proses pendidikan. Sistem ini menuntut komitmen yang besar sekaligus menumbuhkan komitmen aktif baik dalam proses pembelajaran maupun proses administrasi sehingga seluruh bagian pondok pesantren dapat terpadu dan terarah untuk mencapai tujuan bersama.

Keunggulan yang cukup menonjol dari tata kelola administrasi staf di Pondok Pesantren Modern Al-Zahrah adalah adanya jenjang dan rentang akuntabilitas yang jelas. Struktur organisasi yang unik memberikan definisi yang jelas bagi seluruh pendidik dan guru tentang kontribusi masing-masing dan spesifikasi tugas untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas proses pembelajaran di lingkungan pondok pesantren. Dengan pembagian kerja yang tepat, setiap orang dapat fokus pada lingkup tanggung jawab masing-masing dan, pada saat yang sama, bekerja sama dengan rekan-rekannya secara harmonis untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kooperatif dan produktif. Hal ini juga akan memungkinkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja yang tidak memihak dan memberikan pembinaan atau pengembangan kapasitas yang memenuhi kebutuhan khusus setiap pendidik.

Tata kelola tidak hanya diberlakukan untuk mengatur tugas dan fungsi personel dalam pendidikan dan guru, tetapi juga diberlakukan dalam upaya untuk mendorong peningkatan kualitas dan profesionalisme mereka. Pesantren Modern Al-Zahrah akan menjadi tempat yang memungkinkan, khususnya bagi setiap pendidik untuk melaksanakan tugasnya - tidak hanya dalam penyampaian pelajaran tetapi juga dalam memfasilitasi setiap fungsi pesantren. Diharapkan hal ini akan mengarah pada pertumbuhan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan bagi para siswa. Pesantren Modern Al-Zahrah siap, melalui tata kelola yang baik, untuk melanjutkan evolusi lembaga yang responsif terhadap pendidikan ini, sambil dengan gigih menegakkan nilai-nilai Islam pada intinya.

Jenjang keefektifan tata kelola administrasi kepegawaian di Pesantren Modern Al-Zahrah diukur secara jelas dan terstruktur melalui surat keputusan yang dikeluarkan oleh Ketua Yayasan. Surat keputusan ini berfungsi sebagai landasan formal dan legitimasi yang menetapkan tugas, fungsi, dan tanggung jawab setiap tenaga kependidikan dan guru yang menjadi bagian dari kepegawaian pesantren. Dengan adanya keputusan tertulis ini, seluruh pegawai memiliki panduan yang jelas mengenai peran mereka dalam operasional pesantren, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih terarah dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen.

Pengaturan ini mencakup aspek manajerial, struktural, dan fungsional yang harus dijalankan oleh setiap pegawai di Pesantren Modern Al-Zahrah. Secara manajerial, tenaga kependidikan dan guru tidak hanya bertanggung jawab atas proses pembelajaran, tetapi juga terlibat dalam perencanaan, pengorganisasian, dan evaluasi kegiatan di pesantren. Secara struktural, mereka ditempatkan dalam hierarki organisasi yang memungkinkan adanya alur komunikasi dan koordinasi yang jelas, sehingga setiap instruksi dan kebijakan dapat dijalankan dengan efektif. Sementara itu, secara fungsional, mereka diharapkan mampu mengoptimalkan peran mereka sesuai dengan keahlian dan kompetensi masing-masing, baik dalam konteks pengajaran, pembinaan, maupun administrasi.

Dengan penetapan tugas dan tanggung jawab yang terukur melalui surat keputusan, Pesantren Modern Al-Zahrah dapat memastikan bahwa setiap tenaga kependidikan dan guru berkontribusi secara optimal dalam pencapaian visi dan misi pesantren. Kejelasan peran ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan rasa aman dan kepastian bagi para pegawai mengenai posisi dan harapan yang diemban. Hal ini pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan kondusif, di mana seluruh elemen pesantren dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yaitu memberikan pendidikan yang berkualitas dan berlandaskan nilai-nilai Islam. Internalisasi pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian yang menjadi tugas dan tanggung jawab struktural tentang pencatatan secara administratif terhadap kinerja tenaga kependidikan dan guru yang bertugas dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap pengajaran di Pesantren Modern Al-Zahrah menjadi efektif dengan tingkat aksesibilitas yang linear sehingga tergambar dengan jelas tugas bidang administrasi kepegawaian terhadap tenaga kependidikan dan guru secara internal dan eksternal.

Fenomena yang ditimbulkan dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan, seperti Pesantren Modern Al-Zahrah, sering kali menciptakan "ekor jas" atau "cocktail effect," yang berdampak pada berbagai aspek manajemen, khususnya pada manajemen kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks pesantren, "ekor jas" ini dapat diartikan sebagai efek berantai yang muncul akibat keputusan, kebijakan, atau perilaku kepemimpinan yang berpengaruh luas pada keseluruhan organisasi. Pada manajemen kepemimpinan, efek ini dapat memunculkan tantangan dalam menjaga keselarasan visi, misi, dan operasional, serta dalam mengelola perubahan dan adaptasi terhadap dinamika internal dan eksternal pesantren.

Dinamika "ekor jas" merupakan salah satu tantangan utama di setiap level manajemen kepemimpinan, terutama dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang kompleks seperti Pesantren Modern Al-Zahrah. Pesantren ini tidak hanya menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang beragam—dari guru, tenaga kependidikan, hingga santri—tetapi juga harus menangani sumber daya keuangan dan infrastruktur yang mendukung seluruh kegiatan operasional. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang kurang adaptif atau kebijakan yang tidak tepat dapat menyebabkan efek domino, yang mengganggu kinerja keseluruhan organisasi dan menciptakan ketidakstabilan dalam berbagai aspek, termasuk motivasi dan kinerja pegawai, serta kualitas layanan pendidikan.

Untuk mengatasi fenomena "ekor jas" ini, manajemen kepemimpinan di Pesantren Modern Al-Zahrah perlu menerapkan pendekatan yang holistik dan strategis, yang melibatkan pengambilan keputusan yang bijak dan responsif terhadap dinamika yang terjadi. Aspek penting dalam menghadapi tantangan ini meliputi komunikasi yang efektif, transparansi dalam pengelolaan sumber daya, dan pemberdayaan pegawai agar dapat berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, kepemimpinan di pesantren dapat meminimalisir dampak negatif dari "ekor jas" dan memastikan bahwa setiap keputusan dan kebijakan yang diambil mendukung keberlanjutan dan perkembangan pesantren secara keseluruhan, sambil tetap berpegang pada nilai-nilai yang menjadi landasan utamanya. Tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan pengelolaan administrasi

dibidang kepegawaian terhadap guru dari luar yaitu guru yang diperbantukan oleh pihak dinas terkait adalah dengan melakukan pencatatan administratif secara terpisah dikarenakan guru luar tersebut hanya melaksanakan tugas pokoknya saja yaitu pada proses pengajaran tidak pada proses pengelolaan aktifitas Pesantren Modern Al-Zahrah.

Tantangan dan hambatan pada pelaksanaan tata kelola administrasi bidang kepegawaian dalam meningkatkan efektifitas kerja tenaga kependidikan dan guru di Pesantren Modern Al-Zahrah adalah pada parsialisasi administrasi terhadap guru yang diperbantukan dari dinas terkait, sedangkan untuk tenaga pendidikan dan guru yang menjadi pegawai tetap di Pesantren Modern Al-Zahrah tidak terdapat tantangan dan hambatan dalam meningkatkan efektifitas kerja tenaga kependidikan dan guru di Pesantren Modern Al-Zahrah. Hal ini berfokus pada kompleksitas penanganan guru yang diperbantukan dari dinas terkait, yang menghadirkan dinamika tersendiri dalam manajemen sumber daya manusia. Parsialisasi administrasi menjadi isu kritis yang mempengaruhi mekanisme koordinasi, pendataan, dan pembinaan tenaga pendidik yang berasal dari jalur eksternal. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan dalam sistem pengelolaan, di mana guru yang diperbantukan memiliki alur administrasi yang berbeda dibandingkan dengan tenaga pendidik dan guru yang secara resmi menjadi pegawai tetap Pesantren Modern Al-Zahrah. Sebaliknya, untuk tenaga kependidikan dan guru tetap pesantren, sistem administrasi berjalan relatif mulus tanpa hambatan signifikan, memungkinkan proses peningkatan efektivitas kerja berlangsung secara terstruktur dan berkelanjutan. Perbedaan status dan mekanisme administrasi ini berpotensi menciptakan tantangan kompleks dalam pengintegrasian seluruh sumber daya manusia, memerlukan pendekatan strategis yang mampu menjembatani perbedaan tersebut guna mencapai sinergi dan kinerja optimal dalam lingkungan pendidikan pesantren.

Pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional di Indonesia, menghadapi berbagai tantangan di era modern. Tantangan tersebut antara lain adalah kebutuhan untuk mengintegrasikan praktik manajemen modern, memperbarui kurikulum, dan meningkatkan sistem administrasi⁶⁷. Manajemen staf pengajar dan administrasi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan pesantren, yang melibatkan proses dari perekrutan hingga pengembangan profesional⁸. Namun, struktur kepemimpinan pesantren yang unik, yang berpusat di sekitar kyai (pemimpin agama), terkadang bisa bertentangan dengan prinsip-prinsip manajemen modern⁹. Meskipun beberapa pesantren telah berhasil mengadopsi pendekatan manajemen modern, yang mengarah pada kemajuan yang signifikan, banyak pesantren yang masih kesulitan dalam menerapkan praktik-praktik ini¹⁰. Agar tetap relevan dan efektif, pesantren harus menjawab tantangan-

⁶ Wahyono Wahyono, "Pengelolaan Pendidikan Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan Dan Hambatan Di Masa Modern," *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* 5, no. 1 (2021): 91, <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i1.8114>.

⁷ Abul Hasan Al Asyari, "Tantangan Sistem Pendidikan Pesantren Di Era Modern," *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies* 2, no. 1 (2022): 127, <https://doi.org/10.54471/rjps.v2i1.1572>.

⁸ Murni Murni, "MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN," 2019, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:127621711>.

⁹ Ahmad Janan Asifudin, "Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren" 1, no. November (2016): 355–66.

¹⁰ Asifudin.

tantangan ini dengan menyeimbangkan nilai-nilai tradisional dengan kebutuhan pendidikan modern, meningkatkan sistem manajemen mereka, dan beradaptasi dengan konteks masyarakat yang terus berubah¹¹¹².

Penggunaan indikator dalam pengukuran sebuah standarisasi pelaksanaan tugas dan kewajiban merupakan sebuah keniscayaan untuk sebuah organisasi lembaga pendidikan seperti Pesantren Modern Al-Zahrah. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat efektifitas dan efisiensi merupakan sebuah produk internal yang bersifat *targeting* dalam sebuah lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan pelaksanaan proses pembelajaran sehingga dengan adanya standar khusus tersebut dapat menjadikan sebuah lembaga pendidikan seperti Pesantren Modern Al-Zahrah menjadi *ambassador* dalam meningkatkan *branding image* agar layanan jasa pendidikan menjadi salah satu daya tarik tersendiri bagi para orang tua yang membutuhkan pendidikan yang berkualitas untuk anak-anaknya.

Penerapan standar dan indikator kualitas sangat penting bagi lembaga pendidikan seperti pesantren untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya¹³. Standar-standar ini berfungsi sebagai tolok ukur kinerja dan kualitas, yang mencakup input, proses, output, dan outcome¹⁴. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, lembaga harus fokus pada beberapa faktor kunci, termasuk dukungan pemerintah, kepemimpinan yang efektif, kinerja guru, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya organisasi, dan keterlibatan masyarakat¹⁵. Pesantren telah memainkan peran penting dalam pembangunan sosial di Indonesia, menghasilkan tokoh-tokoh agama dan pemimpin masyarakat yang terkenal¹⁶. Evolusi pesantren dari lembaga tradisional menjadi lembaga modern telah difasilitasi oleh sistem pendidikan yang jelas dan kurikulum yang terencana dengan baik¹⁷. Menerapkan manajemen mutu dalam pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi¹⁸¹⁹.

Penerapan standar dan indikator kualitas sangat penting bagi lembaga pendidikan seperti pesantren untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensinya²⁰. Standar-standar ini berfungsi sebagai tolok ukur kinerja dan kualitas, yang

¹¹ Wahyono, "Pengelolaan Pendidikan Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan Dan Hambatan Di Masa Modern."

¹² Al Asyari, "Tantangan Sistem Pendidikan Pesantren Di Era Modern."

¹³ Arif Fiandi, "IMPLEMENTASI STANDAR MUTU DAN SASARAN MUTU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN," *EduTeach : Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 2023, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:256568933>.

¹⁴ ARIF FIANDI, "Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan," *EduTeach : Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran* 4, no. 1 (2023): 34–40, <https://doi.org/10.37859/eduteach.v4i1.4431>.

¹⁵ Muhammad Fadhli, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan," *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 215, <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>.

¹⁶ Kharis Fadhilah, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Pesantren (Studi Di Pondok Modern Darussalam Gontor)," 2016, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:171132192>.

¹⁷ Fadhilah.

¹⁸ Awaluddin Faj, "Manajemen Pendidikan Pesantren Dalam Perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A.," *At-Ta'dib* 6, no. 2 (2011), <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v6i2.558>.

¹⁹ Fadhilah, "Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Pesantren (Studi Di Pondok Modern Darussalam Gontor)."

²⁰ FIANDI, "Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan."

mencakup input, proses, output, dan outcome²¹. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, lembaga harus fokus pada beberapa faktor kunci, termasuk dukungan pemerintah, kepemimpinan yang efektif, kinerja guru, kurikulum yang relevan, lulusan yang berkualitas, budaya organisasi, dan keterlibatan masyarakat²². Pesantren telah memainkan peran penting dalam pembangunan sosial di Indonesia, menghasilkan tokoh-tokoh agama dan pemimpin masyarakat yang terkenal²³. Evolusi pesantren dari lembaga tradisional menjadi lembaga modern telah difasilitasi oleh sistem pendidikan yang jelas dan kurikulum yang terencana dengan baik²⁴. Menerapkan manajemen mutu dalam pendidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan menghasilkan output yang berkualitas tinggi^{25,26}.

Indikator efektivitas kerja dapat juga dimaknai sebagai suatu ketetapan atas sebuah tindakan yang dapat diukur atau diuji keakuratan dan keefektifannya berdasarkan indikator-indikator pengendalian mutu yang telah direncanakan sebelumnya. Ketetapan tersebut sering disebut dengan pencapaian target yang sempurna atas sebuah tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah lembaga atau perusahaan. Hasil kerja tersebut dapat tercapai sesuai dengan waktu dan sasaran dari objek kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab pekerja tersebut.²⁷

Indikator efektif dan efisiensi merupakan hasil pencapaian atas ketepatan pada sasaran kerja sehingga waktu operasional yang terbatas dapat dicapai dengan baik oleh pekerja, sedangkan unsur efisiensi merupakan pencapaian sasaran dari target kerja karyawan dengan ukuran waktu penyelesaian sebuah pekerjaan sesuai dengan ketentuan dari standar operasional prosedur yang telah ditetapkan, dengan demikian hasil kerja seseorang tersebut dapat melampaui waktu yang ditargetkan dalam menyelesaikan sebuah tugas dan tanggung jawab seorang karyawan.²⁸

Makalah penelitian menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif, prosedur operasi standar (SOP), dan kinerja karyawan dalam keberhasilan organisasi. SOP berfungsi sebagai pedoman untuk pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja di lembaga pemerintah²⁹. Komunikasi kepemimpinan yang efektif, termasuk keterbukaan dan empati, berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai³⁰. SOP memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan fasilitas perusahaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak

²¹ FIANDI.

²² Fadhi, "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan."

²³ M Kharis Fadillah, "Managemen Mutu Pendidikan Islam Di Pesantren: Studi Di Pondok Modern Darussalam Gontor," *At-Ta'dib* 10, no. 1 (2015): 115–34, <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/tadib/article/view/333>.

²⁴ Fadillah.

²⁵ Fadillah.

²⁶ Faj, "Manajemen Pendidikan Pesantren Dalam Perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A."

²⁷ Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2019), h. 65

²⁸ Saleh, A Muwafik. *Manajemen Pelayanan*. (Jakarta: Pustaka Pelajar. 2019). h. 79

²⁹ Noni Netralis Golu et al., "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ma'U Kabupaten Nias," *Jurnal Tunas Pendidikan* 6, no. 2 (2024): 373–79, <https://doi.org/10.52060/pgsd.v6i2.1636>.

³⁰ Riska Hardiana, Rahman Rahman, and Akhyar Abdullah, "Analisis Komunikasi Efektif Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 2 (2020): 570, <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i2.16719>.

signifikan³¹. Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan organisasi, dengan karyawan sebagai kontributor utama dalam proses operasional. Perlakuan yang tepat dan motivasi karyawan, termasuk memenuhi kebutuhan material dan non-material, sangat penting untuk mempertahankan moral kerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi³².

Indikator efektifitas kinerja tenaga kependidikan dan guru yang telah menjadi pegawai tetap di Pesantren Modern Al-Zahrah adalah sebagai berikut: 1) produktivitas kerja, 2) keterpaduan kerja, 3) semangat kerja, 4) efisiensi kerja, 5) kepuasan kerja, dan 6) efektifitas kerja. Indikator ini secara keseluruhan merupakan indikasi yang dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan guru pada lembaga pendidikan yang melaksanakan proses pembelajaran secara berkesinambungan dan bersifat maraton seperti Pesantren Modern Al-Zahrah.

Keterlibatan guru, yang ditandai dengan keterikatan emosional dan normatif terhadap organisasi, berdampak positif terhadap kinerja pekerjaan³³. Faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru termasuk pengalaman kerja, pengembangan profesional, dan kompetensi teknologi³⁴. Kinerja guru mencakup kualitas kerja, kemampuan, inisiatif, dan keterampilan komunikasi³⁵. Selain itu, budaya organisasi dan kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru³⁶. Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui kompetensi kerja sebagai variabel mediasi³⁷.

Indikator yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa, rangkaian kerja akan menjadi sebuah hasil kerja yang berguna dan berdaya guna sehingga disebut dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan dan guru yang aktif melaksanakan aktifitasnya dalam operasional dan proses pengajaran di Pesantren Modern Al-Zahrah. Berdasarkan indikator yang tersebut itu, maka proses peningkatan kinerja dapat dicapai dengan langkah sistematis, periodik dan *equal*.

Kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan pendidikan dan dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang sistematis. Faktor-faktor kunci yang

³¹ Dian Puspita Novrianti and Jumaren Jumaren, "PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN FASILITAS PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 2019, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:197504453>.

³² Didit Darmawan, "VARIABEL SEMANGAT KERJA DAN INDIKATOR PENGUKURANNYA," 2008, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:170909513>.

³³ Andik Hermawan et al., "Optimasi Peningkatan Engagement Guru Melalui Penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja," *Jurnal Syntax Admiration*, 2023, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:269196631>.

³⁴ Elis Rosliani, "Mutu Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Guru," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 2023, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258830245>.

³⁵ Rivai M Simanjuntak, "UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU," 2014, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150164841>.

³⁶ Simanjuntak.

³⁷ Imam Zarkasi, Rusgianto, and Dwi Budhi Cahyono, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Madrasah Aliyah Swasta Terakreditasi A Di Kabupaten Lumajang," *SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 2022, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:247861802>.

mempengaruhi kinerja guru termasuk lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan iklim kerja³⁸³⁹. Guru yang efektif menunjukkan kompetensi dalam persiapan pelajaran, manajemen kelas, pengetahuan mata pelajaran, dan tanggung jawab profesional.⁴⁰ Meningkatkan kinerja guru melibatkan peningkatan persiapan mengajar, penggunaan metode yang tepat, dan pengelolaan kegiatan di kelas⁴¹. Pengalaman kerja sangat penting karena karakteristik siswa yang beragam, yang membutuhkan penanganan profesional⁴². Namun, keterbatasan dalam kemahiran teknologi dan infrastruktur teknologi produktif yang tidak memadai dapat menghambat kinerja guru⁴³. Untuk meningkatkan kinerja guru, lembaga pendidikan harus fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja dan menjaga motivasi guru⁴⁴. Selain itu, kompensasi dan iklim kerja telah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja guru di pesantren⁴⁵.

KESIMPULAN

Manajemen Pesantren Modern Al-Zahrah melalui salah satu cabang pelaksanaan manajerialnya yaitu bidang administrasi kepegawaian dalam pelaksanaan tata kelola administrasi untuk dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dan guru yang tercatat sebagai pegawai Pesantren Modern Al-Zahrah Pesantren Modern Al-Zahrah memiliki sinergitas dan linearitas dalam big data sistem informasi manajemen Pesantren Modern Al-Zahrah. Data tersebut akan digunakan untuk meningkatkan kinerja dengan langkah evaluatif yang *equal* dalam pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kependidikan dan guru yang menjadi pegawai Pesantren Modern Al-Zahrah, Sedangkan tantangan dan hambatan dalam pelaksanaan tata kelola administrasi bidang kepegawaian hanya terjadi pada guru yang diperbantukan oleh dinas terkait. Sedangkan indikator dalam meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan dan guru yang berada dibawah pencatatan administratif pada bidang kepegawaian Pesantren Modern Al-Zahrah memiliki instrumen durasi waktu yang telah terpola secara sistematis sebagai target pencapaian efektifitas kinerja berdasarkan tenggang waktu berjangka yaitu durasi pendek, menengah dan panjang.

³⁸ Jazuli Mukhtar, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA," 2019, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260619922>.

³⁹ Lili Suryani and Bayu Budi Dharma, "PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PESANTREN DI SEBERANG KOTA JAMBI," *Jurnal Paris Langkis*, 2021, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245201230>.

⁴⁰ Usman Ilyas, "PENINGKATAN KINERJA GURUDI SEKOLAH," *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 2019, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252343102>.

⁴¹ Ilyas.

⁴² Rosliani, "Mutu Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Guru."

⁴³ Rosliani.

⁴⁴ Mukhtar, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA."

⁴⁵ Suryani and Dharma, "PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PESANTREN DI SEBERANG KOTA JAMBI."

DAFTAR PUSTAKA

- Alshurman, Muneera. "Democratic Education and Administration." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 176 (2015): 861–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.551>.
- Artanto, Muhammad Dicky, Hasan Ibadin, and Suwadi. "Efektivitas Akreditasi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Muhammadiyah." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 11, no. 1 (2022). <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.26877/jmp.v11i1.14283>.
- Asifudin, Ahmad Janan. "Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren" 1, no. November (2016): 355–66.
- Asyari, Abul Hasan Al. "Tantangan Sistem Pendidikan Pesantren Di Era Modern." *Risalatuna: Journal of Pesantren Studies* 2, no. 1 (2022): 127. <https://doi.org/10.54471/rjps.v2i1.1572>.
- Bardatus Sufyanah, Hilmi Qosim Mubah, and Badrus Soleh. "Peningkatan Mutu Santri Melalui Implementasi Inovasi Program Ekstrakurikuler Pesantren." *Re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)* 6, no. 2 (2023): 190–206. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v6i2.11981>.
- Darmawan, Didit. "VARIABEL SEMANGAT KERJA DAN INDIKATOR PENGUKURANNYA," 2008. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:170909513>.
- Fadhillah, Kharis. "Manajemen Mutu Pendidikan Islam Di Pesantren (Studi Di Pondok Modern Darussalam Gontor)," 2016. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:171132192>.
- Fadhli, Muhammad. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 215. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.295>.
- Fadillah, M Kharis. "Managemen Mutu Pendidikan Islam Di Pesantren: Studi Di Pondok Modern Darussalam Gontor." *At-Ta'dib* 10, no. 1 (2015): 115–34. <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/tadib/article/view/333>.
- Faj, Awaluddin. "Manajemen Pendidikan Pesantren Dalam Perspektif Dr. KH. Abdullah Syukri Zarkasyi, M.A." *At-Ta'dib* 6, no. 2 (2011). <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v6i2.558>.
- Fiandi, Arif. "IMPLEMENTASI STANDAR MUTU DAN SASARAN MUTU PADA LEMBAGA PENDIDIKAN." *EduTeach : Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran*, 2023. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:256568933>.
- FIANDI, ARIF. "Implementasi Standar Mutu Dan Sasaran Mutu Pada Lembaga Pendidikan." *EduTeach : Jurnal Edukasi Dan Teknologi Pembelajaran* 4, no. 1 (2023): 34–40. <https://doi.org/10.37859/eduteach.v4i1.4431>.
- Golu, Noni Netralis, Eduard Baene, Yamolala Yamolala, and Aferiaman Telaumbanua. "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat

- Ma'U Kabupaten Nias.” *Jurnal Tunas Pendidikan* 6, no. 2 (2024): 373–79. <https://doi.org/10.52060/pgsd.v6i2.1636>.
- Hardiana, Riska, Rahman Rahman, and Akhyar Abdullah. “Analisis Komunikasi Efektif Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.” *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis* 5, no. 2 (2020): 570. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i2.16719>.
- Hermawan, Andik, A Muwahid Muhammadi, Ahmad Fatih Gozali, Kata Kunci, Engagement Guru, Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, and Analisis Sitorem. “Optimasi Peningkatan Engagement Guru Melalui Penguatan Efikasi Diri, Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal Syntax Admiration*, 2023. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:269196631>.
- Ilyas, Usman. “PENINGKATAN KINERJA GURUDI SEKOLAH.” *Foramadiahi: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Keislaman*, 2019. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:252343102>.
- Juanis. “Pengelolaan Pendidikan Pada Pondok Pesantren.” *Jurnal Intelektualita Prodi MPI* 10, no. 2 (2021): 138–53.
- Mukhtar, Jazuli. “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN ASSHIDDIQIYAH JAKARTA,” 2019. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260619922>.
- Murni, Murni. “MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN,” 2019. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:127621711>.
- Novrianti, Dian Puspita, and Jumaren Jumaren. “PENGARUH STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR DAN FASILITAS PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 2019. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:197504453>.
- Roslioni, Elis. “Mutu Pendidikan Dengan Peningkatan Kinerja Guru.” *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 2023. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258830245>.
- Simanjuntak, Rivai M. “UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU,” 2014. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:150164841>.
- Suryani, Lili, and Bayu Budi Dharma. “PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA GURU PESANTREN DI SEBERANG KOTA JAMBI.” *Jurnal Paris Langkis*, 2021. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:245201230>.
- Wahyono, Wahyono. “Pengelolaan Pendidikan Pesantren Dalam Menghadapi Tantangan Dan Hambatan Di Masa Modern.” *JIEEM (Journal of Islamic Education Management)* 5, no. 1 (2021): 91. <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i1.8114>.
- Zarkasi, Imam, Rusgianto, and Dwi Budhi Cahyono. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Madrasah Aliyah Swasta

Terakreditasi A Di Kabupaten Lumajang.” *SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 2022.
<https://api.semanticscholar.org/CorpusID:247861802>.