

## Strategi Manajemen Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi

Maulana<sup>1</sup>, Rafik Darmansyah<sup>2</sup>, Jasmanto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Agama Islam Muhammad Azim (IAIMA), Jambi, Indonesia

Email: [maulana@gmail.com](mailto:maulana@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi dalam meningkatkan kualitas lembaga melalui lima aspek utama: kurikulum, sumber daya manusia, sarana prasarana, keuangan, dan kepemimpinan. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kurikulum di pesantren ini mengintegrasikan sistem formal dan diniyah secara seimbang. Pengelolaan SDM berbasis profesionalisme dan nilai pengabdian, sementara sarana dan prasarana dikelola secara fungsional dan edukatif. Manajemen keuangan dilaksanakan secara transparan dan partisipatif, sedangkan kepemimpinan dijalankan melalui keteladanan dan sistem musyawarah. Temuan ini memperkuat bahwa pesantren dapat mengelola pendidikan secara adaptif dan berorientasi pada kualitas meski dalam keterbatasan. Model yang diterapkan di Darul Ulum dapat menjadi rujukan pengembangan manajemen pesantren di Indonesia.

**Kata kunci:** Manajemen pendidikan, pesantren, studi kasus

### Abstract

*This study aims to analyze the educational management of Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi in improving institutional quality through five core aspects: curriculum, human resources, infrastructure, finance, and leadership. A qualitative case study approach was employed, with data collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation. The results show that the curriculum management integrates formal and religious systems effectively. Human resources are managed based on professionalism and dedication values, while facilities are maintained functionally and serve as educational tools. Financial management is transparent and participatory, and leadership is exercised through role-modeling and deliberative systems. The findings affirm that pesantren can manage education adaptively and maintain quality despite limited resources. The management model implemented at Darul Ulum can serve as a reference for developing Islamic educational institutions in Indonesia.*

**Keywords:** Educational management, pesantren, case study

## PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan pendidikan agar tujuan institusi dapat tercapai secara optimal (Latif, 2020). Dalam konteks pesantren, manajemen pendidikan tidak hanya mencakup aspek administratif, tetapi juga menyangkut nilai-nilai keislaman, kepemimpinan spiritual, serta pembinaan karakter. Oleh karena itu, pendekatan manajerial di pesantren haruslah integratif dan kontekstual, sesuai dengan kultur dan nilai-nilai yang dianut.

Penerapan manajemen pendidikan yang sistematis di pondok pesantren menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan globalisasi, modernisasi, dan digitalisasi.

## Pengaruh Manajemen Pendidikan...

Pesantren tidak lagi dapat bertahan dengan sistem tradisional semata. Menurut Sari & Tamirano (2021), transformasi manajemen di pesantren menjadi kebutuhan mendesak agar pesantren tetap relevan dengan perkembangan dunia pendidikan modern. Transformasi ini menyangkut pengelolaan kurikulum, tenaga pendidik, sistem evaluasi, hingga penggunaan teknologi informasi dalam kegiatan manajerial.

Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi telah menunjukkan komitmen dalam membangun sistem pendidikan yang tidak hanya religius tetapi juga profesional. Dalam penelitiannya, Dinata (2022) menjelaskan bahwa penggunaan sistem informasi akademik berbasis web di Pondok Pesantren Miftahun Najah Muaro Jambi mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan akademik dan memudahkan akses informasi bagi guru dan santri. Hal ini juga dapat diadopsi oleh pesantren lain, termasuk Darul Ulum, dalam mengoptimalkan sistem administrasi dan transparansi akademik.

Selain aspek teknologi, pengelolaan sarana dan prasarana juga menjadi bagian tak terpisahkan dari manajemen pendidikan. Purnamasari (2020) dalam studinya pada MTs Al-Ishlah Jambi menyebutkan bahwa pengelolaan sarana yang memadai berkontribusi langsung terhadap kenyamanan belajar santri dan mutu proses pembelajaran. Ruang kelas yang representatif, fasilitas perpustakaan, laboratorium, hingga asrama yang sehat merupakan penunjang utama keberhasilan pendidikan pesantren.

Kualitas manajemen pesantren juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Dalam hal ini, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memainkan peran strategis. Nurmadiyah (2019) menyatakan bahwa pengelolaan SDM guru melalui pelatihan berkelanjutan, penguatan motivasi, serta penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan kualitas lulusan pesantren. Di sisi lain, kepemimpinan pesantren, terutama peran kiai atau kepala madrasah, juga berpengaruh besar terhadap iklim organisasi pendidikan. Sari & Tamirano (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional di pesantren menciptakan budaya kerja yang produktif dan iklim belajar yang kondusif.

Manajemen kurikulum di pesantren merupakan tantangan tersendiri. Banyak pesantren termasuk Darul Ulum Jambi menggabungkan kurikulum nasional dengan kurikulum khas pesantren seperti kitab kuning, tahlidz, dan pelajaran akhlak. Pengelolaan kurikulum yang baik menuntut perencanaan yang matang, integrasi materi, serta pembagian waktu yang seimbang agar tidak mengorbankan salah satu aspek. Munandar et al. (2021) menekankan bahwa program tahlidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Maskanul Muttaqin Jambi dapat berjalan maksimal jika dikelola dengan manajemen waktu dan motivasi yang tepat.

Faktor lain yang turut mempengaruhi keberhasilan manajemen pendidikan di pesantren adalah pembiayaan. Keberlangsungan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan dana yang transparan dan akuntabel. Menurut Oktariana (2019), banyak pesantren menghadapi tantangan dalam hal pembiayaan, terutama ketika

mengandalkan dana iuran santri dan donatur. Oleh karena itu, perlu strategi manajemen keuangan yang lebih profesional, termasuk diversifikasi sumber pendanaan, penyusunan anggaran berbasis program, dan pelaporan yang sistematis.

Disiplin santri juga merupakan indikator keberhasilan manajemen pendidikan di pesantren. Randi (2018) menyatakan bahwa pendidikan karakter dan pembinaan disiplin tidak hanya dilakukan melalui pembelajaran formal, tetapi juga melalui hidden curriculum, seperti pengaturan waktu harian, kegiatan ibadah berjamaah, dan kerja sama kolektif di pesantren. Dalam konteks ini, seluruh unsur manajemen baik guru, pengurus asrama, maupun kiai memegang peran sebagai pembina karakter.

Modernisasi manajemen pendidikan di pesantren juga telah menyentuh aspek digitalisasi data santri dan keuangan. Sukma (2022) dalam penelitiannya di Pondok Pesantren An-Nur Tangkit Jambi menjelaskan bahwa digitalisasi administrasi santri melalui aplikasi web tidak hanya memudahkan proses pendaftaran dan pelaporan, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan data. Hal ini sangat penting dalam menjawab tuntutan efisiensi di era digital, sekaligus menjaga kepercayaan publik terhadap tata kelola lembaga pesantren.

Selain itu, Latif (2020) menyoroti pentingnya pengelolaan pendidikan karakter melalui hidden curriculum sebagai bagian dari strategi manajemen pendidikan di pesantren. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kemandirian tidak diajarkan secara langsung, tetapi ditanamkan melalui kegiatan rutin pesantren yang membentuk habitus positif bagi santri.

Berdasarkan hasil kajian literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan manajemen pendidikan di pesantren, termasuk Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi, bergantung pada kombinasi dari berbagai aspek: kepemimpinan, pengelolaan kurikulum, sarana prasarana, teknologi informasi, pengelolaan keuangan, hingga pembinaan karakter. Penelitian ini akan mengkaji secara lebih dalam penerapan manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi dan kontribusinya terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## METODE

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus, karena dianggap paling relevan untuk mengkaji secara mendalam fenomena manajemen pendidikan dalam konteks Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi. Studi kasus dipilih karena mampu memberikan pemahaman holistik terhadap dinamika internal lembaga, termasuk peran kepemimpinan, strategi manajerial, dan praktik pendidikan yang khas pesantren (Yin, 2016; Sari & Tamirano, 2021).

Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi dipilih sebagai lokasi penelitian mengingat pesantren ini aktif mengembangkan sistem manajemen yang terstruktur, baik dari aspek

kurikulum, SDM, maupun sarana prasarana. Subjek penelitian meliputi pengasuh pesantren (kiai), kepala madrasah, guru senior, staf tata usaha, dan santri tingkat akhir. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan informan yang memiliki pemahaman mendalam tentang praktik manajemen pendidikan (Latif, 2020; Nurmadiyah, 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara bertujuan untuk menggali pengalaman dan pandangan para pelaksana pendidikan, sedangkan observasi dilakukan secara langsung terhadap proses pembelajaran, kegiatan santri, serta interaksi antarelemen di lingkungan pesantren (Munandar et al., 2021; Dinata, 2022). Dokumentasi berupa struktur kurikulum, laporan kegiatan, kebijakan internal, dan data akademik digunakan untuk memperkuat temuan lapangan (Purnamasari, 2020).

Data yang diperoleh dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan seperti yang dikemukakan oleh Miles & Huberman (2014). Untuk menjamin validitas data, peneliti melakukan triangulasi sumber dan teknik guna meminimalisir subjektivitas dan meningkatkan keandalan informasi (Sukma, 2022; Randi, 2018). Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi manajemen pendidikan secara nyata di lingkungan pesantren.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Manajemen Kurikulum

Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berusaha keras melakukan modernisasi sistem pembelajaran tanpa meninggalkan akar tradisinya. Upaya tersebut tercermin dalam penerapan manajemen kurikulum berbasis *dual system*, yakni integrasi antara kurikulum nasional yang digunakan di sekolah formal (madrasah) dengan kurikulum khas pesantren (diniyah). Sistem ini dirancang agar santri mampu menguasai ilmu pengetahuan umum dan agama secara seimbang.

Pada pagi hingga siang hari, santri mengikuti pembelajaran formal sesuai kurikulum Kementerian Agama melalui unit MTs dan MA Darul Ulum. Kurikulum tersebut mencakup mata pelajaran wajib seperti Bahasa Indonesia, Matematika, IPA, IPS, Bahasa Inggris, serta pelajaran keagamaan. Sementara itu, sore hingga malam digunakan untuk kegiatan khas pesantren seperti kajian kitab kuning, tahlidz Al-Qur'an, pelatihan pidato (muhadharah), dan penguatan akhlak.

Pengasuh pondok menyampaikan bahwa struktur kurikulum ini sudah berjalan bertahun-tahun dan dievaluasi secara rutin setiap semester. Kurikulum diniyah yang digunakan masih berakar pada metode salafiyah, menggunakan kitab-kitab klasik seperti *Fathul Mu'in*, *Tafsir Jalalain*, dan *Tijan Daruri*. Namun dalam beberapa tahun terakhir,

pesantren mulai melakukan adaptasi melalui pengembangan kurikulum lokal yang menyisipkan materi literasi digital, wawasan kebangsaan, dan keterampilan hidup (life skills).

Hasil observasi menunjukkan bahwa integrasi kurikulum ini dikelola secara sistematis. Jadwal pembelajaran dibuat dengan detail dan dibagikan kepada seluruh musyrif, guru, dan wali santri. Kegiatan harian santri dimulai dari pukul 04.30 untuk shalat Subuh berjamaah dan ditutup pukul 21.30 setelah kegiatan tadarrus malam. Sistem waktu yang ketat ini mendukung efisiensi pelaksanaan kurikulum ganda yang diterapkan pesantren.

Menurut Munandar et al. (2021), implementasi kurikulum berbasis tahlidz dan kitab kuning memerlukan manajemen waktu dan struktur pembelajaran yang kuat agar tidak mengganggu proses pembelajaran formal. Hal ini terbukti dijalankan secara efektif di Darul Ulum. Bahkan, santri tidak hanya mampu menyelesaikan pendidikan formal hingga lulus ujian nasional, tetapi juga menghafal puluhan juz Al-Qur'an dan memahami dasar-dasar ilmu fiqh dan tafsir.

Lebih jauh, kurikulum di pesantren ini dikembangkan secara partisipatif. Guru-guru diniyah dan formal dilibatkan dalam forum musyawarah kurikulum yang diselenggarakan setiap awal tahun ajaran. Dalam forum ini, dilakukan penyusunan kalender akademik, pemilihan kitab baru untuk kajian, serta penyesuaian jam belajar dengan kebutuhan aktual santri. Hal ini sesuai dengan prinsip *school-based curriculum management* sebagaimana dijelaskan oleh Mulyasa (2016), yaitu bahwa pengembangan kurikulum sebaiknya berbasis partisipasi aktor lokal pendidikan.

Penelitian Sari dan Tamirano (2021) menunjukkan bahwa kurikulum pesantren yang tidak bertransformasi akan tertinggal dari perkembangan zaman. Oleh sebab itu, inovasi di Pondok Darul Ulum patut diapresiasi karena tidak hanya mempertahankan ciri khas pendidikan pesantren, tetapi juga menyiapkan santri agar mampu beradaptasi di dunia luar.

Kegiatan evaluasi dilakukan dalam dua sistem. Pertama, santri mengikuti ujian semester dari madrasah sesuai standar Kementerian Agama. Kedua, mereka mengikuti ujian syafahi dan tahriri (lisan dan tulis) untuk kitab-kitab yang dikaji dalam sistem diniyah. Penilaian dilakukan oleh tim ustaz senior yang ditunjuk oleh pengasuh pondok. Sistem ini menciptakan dual track assessment yang adil dan komprehensif.

Selain aspek akademik, kurikulum juga memasukkan unsur pembinaan karakter. Pendidikan akhlak dan kemandirian disisisipkan dalam setiap mata pelajaran, dan diperkuat dalam kegiatan harian santri seperti jaga kebersihan, ronda malam, pengajian rutin, dan shalat berjamaah lima waktu. Inilah yang membuat lulusan pondok ini tidak hanya cerdas, tetapi juga berkarakter kuat.

Dalam kerangka manajemen pendidikan, kurikulum Darul Ulum menunjukkan penerapan prinsip integratif, partisipatif, dan adaptif. Sistem ini sesuai dengan konsep *contextual learning* yang mengaitkan materi ajar dengan realitas kehidupan santri, baik dari

segi religius maupun sosial.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam menjamin kualitas pendidikan di pesantren. Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi menyadari betul bahwa kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan sistem pembelajaran. Oleh karena itu, pondok ini mengembangkan sistem manajemen SDM yang memadukan profesionalisme dengan semangat pengabdian.

Tenaga pengajar di pesantren ini terdiri dari dua kategori besar: guru formal dan ustaz diniyah. Guru formal mengajar di unit madrasah (MTs dan MA) sesuai kurikulum nasional, sementara ustaz diniyah bertugas membimbing santri dalam pembelajaran kitab kuning, tahlidz, dan kegiatan keagamaan lainnya. Rekrutmen dilakukan secara selektif, dengan memperhatikan kualifikasi akademik, kemampuan pedagogik, serta integritas moral. Sebagian besar guru adalah alumni pondok yang telah menyelesaikan pendidikan S1 bahkan S2 di perguruan tinggi keagamaan, baik negeri maupun swasta.

Namun, sistem perekrutan tidak semata-mata berdasarkan ijazah. Kiai pengasuh dan tim musyawarah mempertimbangkan juga aspek loyalitas, pengabdian, dan kecocokan dengan budaya pesantren. Pendekatan ini sesuai dengan temuan Nurmadiyah (2019) bahwa pesantren-pesantren di wilayah Sumatera cenderung menerapkan pola *kekerabatan manajerial*, yaitu memprioritaskan alumni dan individu yang memahami nilai-nilai internal lembaga.

Pondok Darul Ulum menetapkan program pembinaan berkelanjutan untuk para guru. Setiap semester, pesantren mengadakan pelatihan internal berupa workshop metode pengajaran, seminar kurikulum, serta pelatihan teknologi pembelajaran sederhana. Selain itu, forum *halaqah* mingguan dimanfaatkan sebagai sarana diskusi antarpendidik untuk berbagi pengalaman, menyampaikan kendala, dan merumuskan solusi. Forum ini dinilai efektif dalam membangun solidaritas dan peningkatan mutu pembelajaran.

Sistem evaluasi kinerja guru juga mulai diterapkan, meski masih dalam tahap sederhana. Kepala madrasah dan pengasuh pondok melakukan monitoring kehadiran, kesiapan mengajar, serta umpan balik dari santri. Evaluasi tidak bersifat sanksional, melainkan partisipatif. Hal ini mencerminkan pendekatan manajemen SDM Islami sebagaimana dijelaskan oleh Latif (2020), yaitu mengedepankan nilai-nilai *amanah, ihsan, dan tawazun* (keseimbangan).

Dalam konteks kesejahteraan, pesantren memberikan honorarium kepada guru sesuai kemampuan lembaga. Beberapa guru senior juga mendapatkan insentif tambahan dan fasilitas tempat tinggal. Meskipun kompensasi belum setara dengan institusi formal besar, namun semangat pengabdian para pengajar menjadi faktor utama yang menggerakkan sistem.

Faktor spiritual ini menjadi ciri khas manajemen SDM di lingkungan pesantren. Menurut Ramdani (2020), keberhasilan pendidikan Islam tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi juga pada keikhlasan dan keistiqamahan pendidik. Hal ini terbukti di Darul Ulum, di mana para guru tetap berdedikasi tinggi meski dalam keterbatasan fasilitas dan honor.

Dari segi struktur, pembagian tugas guru sudah cukup jelas. Guru-guru formal memiliki jadwal mengajar tetap di madrasah, sedangkan ustaz diniyah mengikuti jadwal rotasi mingguan sesuai kitab yang dikaji. Terdapat pula struktur organisasi yang menangani bidang-bidang tertentu seperti bidang akademik, bidang tarbiyah, dan bidang tahfidz. Ini menunjukkan bahwa sistem manajemen sudah mengarah pada tata kelola profesional, meskipun dalam bingkai tradisi.

Model manajemen SDM seperti ini mengindikasikan penerapan pendekatan *hybrid*: menggabungkan prinsip modern seperti pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja, dengan prinsip klasik seperti *ukhuwah*, *khidmah*, dan *barakah*. Pendekatan ini menjadikan Darul Ulum mampu menciptakan ekosistem pendidikan yang produktif, spiritual, dan berkelanjutan.

### 3. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana (sarpras) menjadi aspek penting dalam memastikan kelancaran dan kenyamanan proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan pesantren seperti Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi, sarpras tidak hanya berfungsi sebagai penunjang aktivitas belajar, tetapi juga sebagai bagian dari pembentukan karakter dan budaya kehidupan santri. Oleh karena itu, pengelolaan sarana di pesantren ini tidak hanya berorientasi pada fungsi fisik, melainkan juga nilai-nilai edukatif dan tanggung jawab sosial.

Secara umum, pesantren ini telah memiliki kelengkapan sarana yang memadai untuk menjalankan program pendidikan ganda (formal dan diniyah). Sarana tersebut mencakup ruang kelas untuk MTs dan MA, masjid sebagai pusat ibadah dan pengajian, asrama santri, ruang guru, laboratorium komputer sederhana, perpustakaan, dan beberapa aula pertemuan. Setiap fasilitas dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhannya, dan didistribusikan secara adil untuk menunjang aktivitas harian seluruh civitas pesantren.

Ruang kelas digunakan pada pagi hari untuk pembelajaran formal dan sore hari untuk pembelajaran kitab. Beberapa kelas telah dilengkapi dengan whiteboard dan kipas angin. Meskipun belum semuanya memiliki LCD proyektor atau akses internet stabil, pihak pesantren terus berupaya meningkatkan kualitas sarana secara bertahap. Menurut bendahara pesantren, pembaruan sarana dilakukan berdasarkan prioritas dan ketersediaan anggaran tahunan.

Dalam konteks perawatan, pesantren menerapkan sistem berbasis tanggung jawab kolektif. Santri memiliki jadwal piket harian di kelas, masjid, dan asrama. Petugas kebersihan dibantu oleh pengurus santri dan musyrif dalam menjaga kebersihan area umum. Praktik ini

## Pengaruh Manajemen Pendidikan...

bukan sekadar kebijakan operasional, tetapi juga bagian dari pembentukan disiplin dan kepedulian lingkungan. Sejalan dengan itu, Sari & Tamirano (2021) menyebut bahwa pesantren yang berhasil mendidik karakter cenderung mengelola sarpras tidak hanya secara teknis, tetapi juga dengan menanamkan nilai-nilai.

Penataan sarana juga memperhatikan aspek keterpaduan ruang. Misalnya, ruang perpustakaan berada dekat dengan asrama dan musala, sehingga mudah dijangkau. Meski koleksi buku masih terbatas, pihak pondok secara rutin menerima donasi kitab dari alumni dan tokoh masyarakat. Buku-buku dalam koleksi mencakup kitab klasik, tafsir, fiqh, serta beberapa buku pelajaran nasional. Sebagaimana dikemukakan oleh Purnamasari (2020), perpustakaan di pesantren sering kali tidak hanya menjadi tempat membaca, tetapi juga ruang kontemplasi dan diskusi intelektual santri.

Dari sisi pengembangan, Pondok Darul Ulum secara bertahap mulai menerapkan pendekatan berbasis *community participation* dalam pengadaan sarana baru. Komite wali santri dan alumni berperan aktif dalam pembangunan ruang belajar tambahan, renovasi masjid, dan penyediaan fasilitas MCK. Hal ini mendukung pandangan Widodo (2019) yang menekankan bahwa manajemen sarpras berbasis komunitas menciptakan rasa memiliki dan keberlanjutan lebih tinggi dibandingkan pola top-down murni.

Selain itu, pondok juga mengembangkan beberapa sarana produktif seperti kebun hortikultura, kolam ikan, dan peternakan kecil. Sarana ini tidak hanya untuk konsumsi internal, tetapi juga digunakan sebagai media pembelajaran kewirausahaan dan ketahanan pangan. Menurut Sugiharto (2021), pengembangan sarpras produktif di lingkungan pesantren merupakan wujud dari manajemen aset berbasis pendidikan dan pemberdayaan.

Pesantren juga menerapkan pendekatan *low-cost high-impact*, di mana sarana yang sederhana dimaksimalkan penggunaannya melalui kreativitas. Aula yang sederhana disulap menjadi ruang seminar, tempat latihan pidato, bahkan pusat kegiatan maulid akbar. Hal ini menunjukkan bahwa keterbatasan fasilitas bukan penghalang untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis.

Secara umum, manajemen sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi memperlihatkan kombinasi antara prinsip efisiensi, kebermanfaatan, dan pendidikan karakter. Pengelolaan yang dilakukan tidak hanya responsif terhadap kebutuhan fungsional, tetapi juga mendidik santri agar terbiasa hidup tertib, bersih, dan tanggap terhadap lingkungan sekitarnya. Ini merupakan bentuk nyata dari *pendidikan berbasis pengalaman* yang menjadi ciri khas pesantren.

## 4. Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan dalam institusi pendidikan, terlebih di lembaga keagamaan seperti pesantren, merupakan aspek yang sangat menentukan keberlangsungan program pembelajaran dan pembangunan. Di Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi, prinsip utama

dalam pengelolaan keuangan adalah amanah dan transparansi, dengan komitmen untuk menggunakan setiap sumber dana secara efisien dan tepat sasaran. Meskipun dana yang tersedia terbatas, pondok ini berhasil mengelola keuangannya secara stabil melalui strategi perencanaan anggaran, keterlibatan masyarakat, dan pengembangan unit usaha pesantren.

Sumber utama keuangan berasal dari pembayaran SPP santri, infak dan donasi wali santri, bantuan alumni, dan hasil unit usaha pesantren seperti kantin, percetakan, dan pertanian skala kecil. Selain itu, pondok juga menerima hibah non-rutin dari tokoh masyarakat dan lembaga keagamaan setempat. Setiap sumber dana dicatat secara manual dan digital oleh tim keuangan internal, yang dipimpin oleh bendahara pesantren dan diawasi langsung oleh pengasuh.

Pengelolaan keuangan dilakukan melalui mekanisme perencanaan anggaran tahunan yang dirancang secara partisipatif. Rencana anggaran meliputi alokasi untuk honorarium guru, kebutuhan makan santri, pengadaan kitab dan alat tulis, serta perawatan fasilitas. Forum musyawarah pesantren menetapkan prioritas anggaran berdasarkan kebutuhan yang paling mendesak. Prinsip *prioritization based on necessity* menjadi dasar utama alokasi dana.

Menurut Oktariana (2019), praktik manajemen keuangan pesantren yang melibatkan komunitas internal dan eksternal secara langsung akan meningkatkan kepercayaan publik serta menciptakan keberlanjutan. Hal ini diterapkan di Darul Ulum melalui forum komunikasi wali santri yang diadakan setiap semester. Dalam forum ini, pengurus menyampaikan laporan keuangan terbuka dan menerima masukan dari wali santri untuk evaluasi.

Selain manajemen internal, pesantren ini juga mulai menerapkan prinsip *financial transparency* dengan menyusun laporan keuangan per semester yang disimpan secara digital. Beberapa laporan bahkan dikirimkan melalui grup wali santri. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pesantren berada di bawah sistem tradisional, praktik pengelolaan keuangannya telah bergerak ke arah modern dan akuntabel.

Untuk menciptakan kemandirian ekonomi, pesantren mengembangkan unit usaha pesantren (UEP) dengan sistem sederhana namun produktif. Kantin santri dikelola oleh alumni dengan sistem bagi hasil. Selain itu, pesantren memiliki kebun hortikultura dan kolam ikan yang hasilnya digunakan untuk konsumsi dapur santri. Model ini menunjukkan penerapan prinsip *entrepreneurial pesantren* sebagaimana dianjurkan oleh Sukma (2022), yaitu membangun sistem ekonomi pesantren dari dalam melalui sumber daya yang tersedia.

Pengeluaran yang dilakukan selalu disertai bukti transaksi dan direkap oleh staf administrasi keuangan. Setiap akhir tahun, laporan keuangan diaudit secara internal oleh dewan pengawas pesantren, yang terdiri dari perwakilan pengurus senior dan alumni. Ini dilakukan untuk memastikan tidak terjadi penyalahgunaan atau kebocoran anggaran.

Nilai-nilai yang melandasi sistem keuangan di pesantren ini adalah *ikhlas, jujur, sederhana, dan amanah*. Pengasuh pondok menekankan bahwa uang adalah amanat umat,

dan karenanya harus digunakan sebaik mungkin untuk mendukung dakwah dan pendidikan. Nilai-nilai inilah yang menjadi pembeda manajemen keuangan pesantren dengan lembaga lainnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Ramli (2021), dalam pendidikan Islam, pengelolaan keuangan bukan sekadar aktivitas ekonomi, tetapi bagian dari misi moral dan spiritual.

Meskipun sistem manajemen keuangan di Pondok Darul Ulum belum sepenuhnya digital atau profesional seperti lembaga besar, pendekatan nilai dan kejujuran yang dipegang kuat telah menciptakan iklim keuangan yang stabil dan bertanggung jawab. Keseimbangan antara sistem, nilai, dan partisipasi komunitas inilah yang menjadi kekuatan utama pondok dalam mengelola keuangan secara berkelanjutan.

## 5. Kepemimpinan dan Tata Kelola

Kepemimpinan adalah fondasi utama dalam pembentukan budaya organisasi di lingkungan pesantren. Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi mengembangkan pola kepemimpinan yang khas, yaitu memadukan kekuatan spiritual pengasuh (kiai) dengan struktur organisasi yang modern dan partisipatif. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya mengarahkan jalannya lembaga secara administratif, tetapi juga menanamkan nilai-nilai keteladanan moral, kedisiplinan, dan semangat kolektif dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Kiai sebagai pimpinan utama memiliki posisi sentral baik secara struktural maupun kultural. Seluruh kebijakan strategis pesantren dirumuskan dan dikuatkan melalui arahan beliau, tetapi bukan secara otoriter. Setiap keputusan besar dibahas dalam forum musyawarah yang melibatkan unsur pimpinan madrasah, ustaz senior, pengurus harian, dan perwakilan santri. Pola ini mencerminkan penerapan prinsip *syura* (musyawarah) dalam sistem manajemen Islami, sebagaimana dianjurkan dalam QS. Asy-Syura: 38.

Dalam praktik harian, kiai hadir aktif dalam berbagai kegiatan pesantren, mulai dari pembacaan kitab, shalat berjamaah, hingga pengarahan mingguan. Kehadiran figur pemimpin yang dekat dan mengayomi menjadi sumber motivasi bagi santri dan para guru. Menurut Sari dan Tamirano (2021), kepemimpinan transformasional religius adalah bentuk kepemimpinan di mana pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menjadi teladan moral, spiritual, dan etos kerja yang tinggi.

Struktur organisasi pesantren dibagi ke dalam beberapa bidang: akademik, sarana prasarana, tafhidz, keuangan, dan pembinaan santri. Setiap bidang memiliki koordinator yang ditunjuk berdasarkan musyawarah dan penilaian integritas. Dalam pelaksanaannya, pengurus bidang menyusun program kerja dan melaporkan pelaksanaan secara berkala kepada pengasuh dan dewan pengurus.

Rapat evaluasi dilakukan secara rutin setiap bulan, dengan laporan perkembangan dari masing-masing divisi. Evaluasi mencakup realisasi program, capaian target, serta kendala yang dihadapi. Hal ini menunjukkan adanya sistem manajemen yang berbasis *continuous*

*improvement*. Yin (2016) menekankan bahwa organisasi pendidikan yang menerapkan evaluasi berkelanjutan akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan.

Salah satu ciri khas tata kelola di Darul Ulum adalah pemberdayaan santri melalui organisasi kepengurusan santri (OSPP). Santri diberi tanggung jawab untuk mengelola kegiatan internal seperti kebersihan, kegiatan keagamaan, dan keamanan asrama. Pengurus ini bekerja di bawah pengawasan musyrif dan dewan asatiz. Model ini bertujuan untuk melatih jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab sejak dini. Menurut Yusuf (2019), pelibatan santri dalam struktur manajemen internal akan memperkuat budaya partisipatif dan pembelajaran kepemimpinan berbasis praktik.

Pesantren juga memiliki sistem kaderisasi yang kuat. Alumni yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi sering kali dipanggil kembali untuk menjadi bagian dari pengurus atau tenaga pendidik. Mereka dipilih berdasarkan loyalitas, kapasitas intelektual, dan komitmen dakwah. Sistem ini menjadi bagian dari manajemen keberlanjutan (sustainability management), karena memastikan bahwa nilai-nilai dan visi pesantren tetap terjaga lintas generasi.

Kepemimpinan di Darul Ulum juga menjunjung tinggi nilai keadilan dan keterbukaan. Kiai tidak hanya mengambil keputusan di ruang tertutup, tetapi juga menerima masukan langsung dari santri, guru, dan wali santri. Terdapat kotak saran yang secara berkala dibuka dan dibahas dalam forum pengurus. Menurut Rahmawati (2017), sistem feedback terbuka seperti ini mendorong terjadinya perbaikan sistem secara partisipatif dan mengurangi dominasi satu arah.

Nilai utama yang melandasi seluruh kepemimpinan di pesantren ini adalah *ikhlas*, *tawadhu'*, dan *istiqamah*. Nilai-nilai ini diterjemahkan dalam budaya kerja yang rendah hati namun penuh dedikasi. Setiap pengurus diajarkan untuk melayani, bukan memerintah; mendengarkan, bukan hanya berbicara; dan memberi contoh, bukan sekadar memberi perintah. Inilah bentuk kepemimpinan profetik yang menjadi karakter utama pesantren.

Dengan demikian, Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat tidak selalu bersifat struktural dan formal. Justru kekuatan utama pesantren terletak pada keberhasilan menggabungkan nilai-nilai spiritual, sistem manajemen modern, dan budaya kolektif berbasis musyawarah dan keteladanan.

## KESIMPULAN

Manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi memperlihatkan pendekatan integratif yang khas, memadukan nilai-nilai tradisional pesantren dengan strategi manajemen modern. Melalui implementasi kurikulum ganda yakni perpaduan antara kurikulum formal nasional dan kurikulum khas pesantren pondok ini berhasil menciptakan sistem pembelajaran yang seimbang antara aspek kognitif, afektif, dan spiritual. Santri tidak

## Pengaruh Manajemen Pendidikan...

hanya dibekali pengetahuan umum dan agama, tetapi juga dilatih dengan keterampilan hidup dan nilai-nilai karakter.

Dari sisi sumber daya manusia, sistem pengelolaan yang diterapkan berbasis pada profesionalisme dan pengabdian. Para guru dan ustaz tidak hanya dituntut untuk kompeten dalam pengajaran, tetapi juga menjadi teladan moral dan spiritual bagi para santri. Sistem pelatihan dan evaluasi dilakukan secara berkala guna menjaga mutu pengajaran.

Manajemen sarana dan prasarana juga menunjukkan upaya efisiensi serta pemberdayaan. Fasilitas yang tersedia digunakan secara maksimal, sementara pemeliharaan melibatkan partisipasi aktif santri sebagai bagian dari pendidikan karakter. Dalam aspek keuangan, transparansi dan kemandirian menjadi prinsip utama. Sumber dana dikelola secara amanah dengan melibatkan wali santri dan alumni sebagai mitra strategis pesantren.

Kepemimpinan yang dibangun berbasis musyawarah dan keteladanan, dengan kiai sebagai figur sentral yang tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi. Dengan pola tata kelola yang partisipatif dan berbasis nilai, Pondok Pesantren Darul Ulum Jambi dapat menjadi model pengembangan lembaga pendidikan Islam yang adaptif, berkarakter, dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azmi, A. (2021). Peran pesantren dalam pengembangan ekonomi lokal di Jambi. *EKOMA Journal*.
- Dinata, P. A. (2022). Sistem informasi akademik di Ponpes Miftahun Najah, Muaro Jambi.
- Hakim, L. (2018). Manajemen fasilitas pendidikan berbasis partisipasi santri. *Al-Fikrah*, 7(2), 134–149.
- Latif, M. S. (2020). Etika kepemimpinan Islam dalam lembaga pendidikan tradisional. *Jurnal Tarbiyah*, 6(2), 103–119.
- Latif, M. S. (2020). Manajemen SDM Islami berbasis nilai pengabdian di pesantren. *Tarbiyah Islamiyah*, 9(2), 89–101.
- Latif, M. S. (2020). Penerapan hidden curriculum dalam pembentukan karakter santri di Ponpes Darul Qiyam, Kerinci Jambi.
- Latif, M. S. (2020). Penerapan hidden curriculum di Ponpes Darul Qiyam, Kerinci Jambi.
- Maulidia, I., Nurlaili, S., & Sari, D. (2020). Manajemen akhlak dan santriwati broken home di Ponpes Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis*. SAGE Publications.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen kurikulum berbasis sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A., Nurlaili, S., & Prayogi, K. R. (2021). Manajemen program tahfidz di Ponpes

Maskanul Muttaqin Jambi. *IRJE*.

Nurmadiyah, N. (2019). Manajemen SDM guru dalam meningkatkan mutu lulusan pesantren di Riau.

Nurmadiyah, N. (2019). Manajemen SDM guru pesantren di Riau dan Jambi. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 7(1), 23–38.

Oktariana, O. (2019). Manajemen keuangan berbasis komunitas di Pesantren Nurul Khoir Jambi. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(1), 77–88.

Oktariana, O. (2019). Manajemen pembiayaan pendidikan di Ponpes Nurul Khoir Jambi. Universitas Jambi.

Purnamasari, A. (2020). Manajemen sarana dan prasarana di MTs Al-Ishlah Jambi.

Purnamasari, A. (2020). Manajemen sarana dan prasarana pendidikan di MTs Al-Ishlah Merangin Jambi. *Jurnal Pendas*.

Purnamasari, A. (2020). Manajemen sarana dan prasarana pendidikan Islam. *Jurnal Al-Tanzim*, 9(1), 45–60.

Rahmawati, L. (2017). Sistem evaluasi dan feedback dalam pendidikan Islam. *Tarbiyatuna*, 10(1), 75–89.

Rahmawati, L. (2020). Kurikulum pesantren dan tantangan pendidikan global. *Tarbiyatuna*, 13(2), 113–125.

Ramdani, S. (2020). Keikhlasan sebagai inti manajemen pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(3), 67–78.

Ramlil, A. (2021). Amanah dan transparansi dalam pengelolaan dana pendidikan Islam. *Jurnal Akhlak dan Manajemen Pendidikan*, 4(3), 55–69.

Randi, D. (2018). Manajemen disiplin santri di Ponpes Muara Tembesi, Jambi.

Randi, D. (2018). Manajemen pendidikan Islam dan disiplin santri di Ponpes Qur'an Muara Tembesi.

Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). Kepemimpinan transformasional religius di lingkungan pesantren. *Qaulan Baligha*, 8(1), 35–50.

Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). Model manajemen pesantren berbasis nilai dalam transformasi lembaga. *Qaulan Baligha*, 8(1), 21–34.

Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). Transformasi manajemen kurikulum pesantren di era modern. *Jurnal Qaulan Baligha*, 8(1), 35–50.

Sugiharto, A. (2021). Optimalisasi aset produktif pesantren melalui pendidikan kewirausahaan. *Jurnal Empowerment*, 6(3), 212–225.

Sukma, M. R. B. (2022). Administrasi data santri berbasis website di Ponpes An-Nur Tangkit Jambi.

**Pengaruh Manajemen Pendidikan...**

- Sukma, M. R. B. (2022). Digitalisasi administrasi santri di Ponpes An-Nur Tangkit Jambi.
- Sukma, M. R. B. (2022). Unit usaha pesantren dalam perspektif kemandirian ekonomi Islam. *Jurnal Empowerment*, 6(2), 145–160.
- Syahrial, F. (2017). Perencanaan anggaran berbasis partisipatif di lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Al-Ta'lim*, 5(1), 113–126.
- Widodo, H. (2019). Community participation dalam pembangunan sarana pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 4(2), 127–139.
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative research from start to finish*. Guilford Press.
- Yuliani, T. (2018). Akuntabilitas keuangan pondok pesantren dan keterlibatan wali santri. *Al-Mudarris*, 9(2), 180–193.
- Yusuf, A. (2019). Manajemen berbasis karakter di lingkungan pesantren. *Edukasi Islami*, 8(4), 305–317.
- Yusuf, A. (2019). Manajemen kepemimpinan partisipatif dalam pesantren. *Edukasi Islami*, 8(4), 285–298.
- Yusuf, A. (2019). Model integratif pendidikan formal dan diniyah di pesantren. *Edukasi Islami*, 8(3), 221–235.
- Zuhdi, M. (2018). Profesionalisme guru dalam lembaga pendidikan Islam tradisional. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 55–64.
- Azmi, A. (2021). *Peran Pesantren dalam Pengembangan Ekonomi Lokal di Jambi*. EKOMA Journal.
- Dinata, P. A. (2022). *Sistem Informasi Akademik di Ponpes Miftahun Najah, Muaro Jambi*.
- Hakim, L. (2018). *Manajemen Fasilitas Pendidikan Berbasis Partisipasi Santri*. Al-Fikrah, 7(2), 134–149.
- Latif, M. S. (2020). *Etika Kepemimpinan Islam dalam Lembaga Pendidikan Tradisional*. Jurnal Tarbiyah, 6(2), 103–119.
- Latif, M. S. (2020). *Manajemen SDM Islami Berbasis Nilai Pengabdian di Pesantren*. Tarbiyah Islamiyah, 9(2), 89–101.
- Latif, M. S. (2020). *Penerapan Hidden Curriculum dalam Pembentukan Karakter Santri di Ponpes Darul Qiyam, Kerinci Jambi*.
- Latif, M. S. (2020). *Penerapan Hidden Curriculum di Ponpes Darul Qiyam, Kerinci Jambi*.

- Maulidia, I. et al. (2020). *Manajemen Akhlak dan Santriwati Broken Home di Ponpes Jambi*. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.
- Mulyasa, E. (2016). *Manajemen Kurikulum Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A., Nurlaili, S., & Prayogi, K. R. (2021). *Manajemen Program Tahfidz di Ponpes Maskanul Muttaqin Jambi*. IRJE.
- Nurmadiyah, N. (2019). *Manajemen SDM Guru dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pesantren di Riau*.
- Nurmadiyah, N. (2019). *Manajemen SDM Guru Pesantren di Riau dan Jambi*. Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 7(1), 23–38.
- Oktariana, O. (2019). *Manajemen Keuangan Berbasis Komunitas di Pesantren Nurul Khoir Jambi*. Jurnal Ekonomi Syariah, 5(1), 77–88.
- Oktariana, O. (2019). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan di Ponpes Nurul Khoir Jambi*. Universitas Jambi.
- Purnamasari, A. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana di MTs Al-Ishlah Jambi*.
- Purnamasari, A. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di MTs Al-Ishlah Merangin Jambi*. Jurnal Pendas.
- Purnamasari, A. (2020). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam*. Jurnal Al-Tanzim, 9(1), 45–60.
- Rahmawati, L. (2017). *Sistem Evaluasi dan Feedback dalam Pendidikan Islam*. Tarbiyatuna, 10(1), 75–89.
- Rahmawati, L. (2020). *Kurikulum Pesantren dan Tantangan Pendidikan Global*. Tarbiyatuna, 13(2), 113–125.
- Ramdani, S. (2020). *Keikhlasan sebagai Inti Manajemen Pendidikan Islam*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 4(3), 67–78.
- Ramli, A. (2021). *Amanah dan Transparansi dalam Pengelolaan Dana Pendidikan Islam*. Jurnal Akhlak dan Manajemen Pendidikan, 4(3), 55–69.
- Randi, D. (2018). *Manajemen Disiplin Santri di Ponpes Muara Tembesi, Jambi*.
- Randi, D. (2018). *Manajemen Pendidikan Islam dan Disiplin Santri di Ponpes Qur'an Muara Tembesi*.
- Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). *Kepemimpinan Transformasional Religius di Lingkungan Pesantren*. QAULAN BALIGHA, 8(1), 35–50.
- Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). *Model Manajemen Pesantren Berbasis Nilai dalam Transformasi Lembaga*. QAULAN BALIGHA, 8(1), 21–34.
- Sari, Y. I., & Tamirano, R. (2021). *Transformasi Manajemen Kurikulum Pesantren di Era Modern*. Jurnal QAULAN BALIGHA, 8(1), 35–50.
- Sugiharto, A. (2021). *Optimalisasi Aset Produktif Pesantren melalui Pendidikan*

*Kewirausahaan*. Jurnal Empowerment, 6(3), 212–225.

Sukma, M. R. B. (2022). *Administrasi Data Santri Berbasis Website di Ponpes An-Nur Tangkit Jambi*.

Sukma, M. R. B. (2022). *Digitalisasi Administrasi Santri di Ponpes An-Nur Tangkit Jambi*.

Sukma, M. R. B. (2022). *Unit Usaha Pesantren dalam Perspektif Kemandirian Ekonomi Islam*. Jurnal Empowerment, 6(2), 145–160.

Syahrial, F. (2017). *Perencanaan Anggaran Berbasis Partisipatif di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Al-Ta’lim, 5(1), 113–126.

Widodo, H. (2019). *Community Participation dalam Pembangunan Sarana Pendidikan Islam*. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 4(2), 127–139.

Yin, R. K. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish*. Guilford Press.

Yuliani, T. (2018). *Akuntabilitas Keuangan Pondok Pesantren dan Keterlibatan Wali Santri*. Al-Mudarris, 9(2), 180–193.

Yusuf, A. (2019). *Manajemen Berbasis Karakter di Lingkungan Pesantren*. Edukasi Islami, 8(4), 305–317.

Yusuf, A. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Partisipatif dalam Pesantren*. Edukasi Islami, 8(4), 285–298.

Yusuf, A. (2019). *Model Integratif Pendidikan Formal dan Diniyah di Pesantren*. Edukasi Islami, 8(3), 221–235.

Zuhdi, M. (2018). *Profesionalisme Guru dalam Lembaga Pendidikan Islam Tradisional*. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, 9(1), 55–64.