

Integrasi Nilai Ikhlas dan Profesionalisme dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Mika Edison

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

mikaedison10@gmail.com

Abstract : This study examines the integration of sincerity (ikhlas) values and professionalism in human resource management (HRM) at modern Indonesian Islamic boarding schools (pesantren). Through a literature review approach enriched with social media content analysis (Instagram and TikTok Analytics), this study aims to: (1) describe the concept of ikhlas based on classical Islamic literature and contemporary kyai perspectives; (2) analyze the application of professionalism in modern pesantren HRM; and (3) formulate an integration model named PRIMA (Purposeful Sincerity, Rigorous Competence, Integrated Accountability, Mindful Leadership, Adaptive Welfare). Findings reveal that the perceived dichotomy between ikhlas and professionalism can be reconciled within a holistic and contextual HRM framework. The novelty lies in the PRIMA model as a new conceptual framework bridging Islamic epistemology and modern management principles, while leveraging social media analytics as a mirror of public perception on pesantren transformation. Practical implications include HRM policy recommendations for pesantren transitioning toward professional Islamic educational institutions.

Keywords: *Ikhlas, Professionalism, Human Resource Management, Islamic Boarding School, PRIMA model*

Abstrak : Penelitian ini mengkaji integrasi nilai ikhlas dan profesionalisme dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di pondok pesantren modern Indonesia. Melalui pendekatan studi literatur yang diperkaya dengan analisis konten media sosial (Instagram dan TikTok Analytics), penelitian ini bertujuan: (1) mendeskripsikan konsep ikhlas berdasarkan literatur klasik Islam dan pemikiran kyai pesantren kontemporer; (2) menganalisis penerapan profesionalisme dalam MSDM pesantren modern; serta (3) merumuskan model integrasi bernama PRIMA (Purposeful Sincerity, Rigorous Competence, Integrated Accountability, Mindful Leadership, Adaptive Welfare). Temuan menunjukkan bahwa dikotomi antara ikhlas dan profesionalisme yang selama ini dianggap bertentangan sesungguhnya dapat disatukan dalam satu kerangka MSDM yang holistik dan

kontekstual. Novelty penelitian ini terletak pada perumusan model PRIMA sebagai kerangka konseptual baru yang memadukan epistemologi Islam dengan prinsip manajemen modern, sekaligus memanfaatkan analitik media sosial sebagai cermin persepsi publik terhadap transformasi pesantren. Implikasi praktis mencakup rekomendasi kebijakan MSDM untuk pesantren yang sedang bertransisi menuju lembaga pendidikan Islam profesional.

Kata kunci: *Ikhlas, Profesionalisme, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren, Model PRIMA*

Pendahuluan

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang kini tengah menghadapi tekanan ganda: mempertahankan nilai-nilai spiritual yang menjadi ruh eksistensinya, sekaligus merespons tuntutan modernisasi yang menuntut standar tata kelola profesional. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi arena paling kritis sekaligus paling sensitif, karena menyentuh inti pertanyaan: apakah ikhlas dan profesionalisme bisa berjalan beriringan, atau justru saling menafikan?

Pertanyaan tersebut bukan sekadar wacana akademis. Di lapangan, banyak pesantren masih merekrut ustaz dan tenaga kependidikan semata berdasarkan ketokohan atau kedekatan kultural dengan kyai, tanpa mempertimbangkan kompetensi pedagogi atau manajerial. Sebaliknya, sejumlah pesantren modern yang agresif mengadopsi sistem ISO, KPI, dan sertifikasi profesional, justru menghadapi resistensi internal karena dianggap 'menduniawikan' nilai keikhlasan yang selama ini menjadi identitas pesantren (Nisa et al., 2024; Politik et al., 2023)

Fenomena ini juga terpotret dalam percakapan digital. Analisis konten Instagram dan TikTok menunjukkan bahwa narasi seputar 'pesantren modern' dan 'ustaz profesional' mengalami lonjakan signifikan sejak 2020 terutama pasca pandemi yang memaksa pesantren beradaptasi secara digital. Konten dengan tagar #pesantrenmodern rata-rata memperoleh engagement rate 4,7%, jauh di atas rata-rata konten pendidikan umum (1,9%), mengindikasikan tingginya atensi publik terhadap transformasi pesantren. Data ini menjadi sinyal bahwa transformasi kelembagaan pesantren bukan hanya fenomena institusional, tetapi juga telah menjadi diskursus sosial yang luas.

Penelitian tentang manajemen pesantren sebetulnya telah cukup banyak dilakukan (Rohman, 2024) namun sebagian besar masih berfokus pada dikotomi antara tradisional dan modern, tanpa menawarkan model integrasi yang operasional. Penelitian yang secara khusus mengkaji titik temu antara nilai ikhlas sebagai konstruk epistemologis Islam dengan profesionalisme MSDM modern, masih sangat terbatas. Gap inilah yang menjadi ruang kontribusi penelitian ini.

Dengan demikian, penelitian ini berangkat dari tiga pertanyaan utama: (1) Bagaimana konsep ikhlas dikonstruksi dalam literatur Islam klasik dan diartikulasikan oleh kyai pesantren modern? (2) Bagaimana profesionalisme MSDM diterapkan di pesantren modern dan apa tantangan utamanya? (3) Model integrasi seperti apa yang dapat mempertemukan kedua nilai tersebut secara konseptual dan operasional?

Ikhlas dalam Literatur Islam Klasik: Melampaui Dikotomi Dunia Akhirat

Dalam tradisi tasawuf, ikhlas (الإخلاص) didefinisikan sebagai pemurnian niat semata karena Allah, bebas dari campur aduk motif duniawi. Al-Ghazali dalam *Ihya' 'Ulum al-Din (Terjemahan Ihya' Ulumuddin Jilid 1.Pdf, n.d.)* menempatkan ikhlas sebagai 'ruh amal' tanpa ikhlas, amal hanya menjadi cangkang kosong yang tidak bernilai di sisi Allah. Ibn Qayyim al-Jauziyyah dalam *Madarij al-Salikin* memperluas konsep ini dengan membedakan tiga tingkatan: ikhlas al-'awam (terhindar dari riya'), ikhlas al-khawwas (terhindar dari ujub dan takabbur), dan ikhlas al-khawwas al-khawwas (fana' dari kesadaran diri dalam ketaatan). Tingkatan tertinggi ini relevan dengan etos kerja: seorang profesional yang mencapai ikhlas al-khawwas al-khawwas tidak hanya bekerja tanpa pamrih, tetapi juga melampaui kebutuhan pengakuan dari institusi (Qayyim, n.d.)

Yang sering luput dari diskursus manajemen pesantren adalah bahwa ikhlas dalam literatur klasik tidak pernah dimaknai sebagai kemalasan produktif atau ketidakpedulian terhadap kualitas. Justru sebaliknya, Al-Ghazali menegaskan bahwa amal yang ikhlas harus disertai dengan itqan (kesempurnaan kerja), sebuah konsep yang remarkably selaras dengan standar profesionalisme modern. Hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Al-Baihaqi, 'inna Allaha yuhibbu idza 'amila ahadukum 'amalan an yutqinahu' (sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang dari kalian mengerjakan

suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan sempurna), menjadi landasan teologis bahwa ikhlas dan itqan adalah dua sisi dari satu koin yang sama.

Dalam pemikiran kyai pesantren kontemporer, konsep ini mengalami reinterpretasi yang menarik. KH. Hasyim Muzadi, mantan Ketua Umum PBNU, pernah menegaskan bahwa 'profesionalisme adalah ikhlas yang terstruktur' ungkapan yang menggambarkan bahwa kompetensi dan sistem yang baik bukanlah ancaman bagi keikhlasan, melainkan manifestasinya. Senada dengan itu, KH. Abdullah Gymnastiar (Aa Gym) dalam kajian manajemen qolbu-nya memperkenalkan konsep 'bekerja keras sebagai ibadah', yang memadukan motivasi transendental dengan tuntutan kinerja duniawi.

Profesionalisme dalam MSDM: Dari Paradigma Barat ke Konteks Pesantren

Teori profesionalisme dalam MSDM berkembang dari paradigma Taylorisme awal abad ke-20 yang mereduksi pekerja sebagai faktor produksi, hingga pendekatan kontemporer berbasis human capital (Nomor et al., 2024), *resourcebased view* (Rahmawati & Nurhayani, 2023), dan talent management (Saputra et al., 2024). Dalam perspektif ini, profesionalisme mencakup setidaknya empat dimensi: (1) kompetensi teknis yang terukur, (2) akuntabilitas berbasis sistem, (3) pengembangan berkelanjutan, dan (4) etika profesi yang terkodifikasi.

Tantangan utama dalam mengaplikasikan paradigma ini ke pesantren terletak pada perbedaan epistemologis yang fundamental. Manajemen SDM Barat umumnya bersifat kontraktualistik dan utilitarian hubungan kerja didefinisikan melalui perjanjian formal dan insentif material. Sementara pesantren, terutama yang masih mempertahankan tradisi salaf, mengoperasikan relasi kerja berdasarkan khidmah (pengabdian) dan barakah (keberkahan) konstruk yang tidak terdefinisi dalam teori HRM konvensional.

Menurut (Ismail et al., 2023) tentang manajemen mutu pesantren di Indonesia menemukan bahwa sebagian besar pesantren tradisional tidak memiliki deskripsi pekerjaan (job description) yang formal, dan keputusan rekrutmen hampir sepenuhnya bergantung pada penilaian kyai. Sementara itu, penelitian (Ady et al., 2025), terhadap pesantren modern menunjukkan tren adopsi sistem manajemen digital, namun sering

menghadapi resistensi dari kalangan santri senior yang memandang formalisasi sebagai pengkhianatan terhadap nilai keikhlasan. Ketegangan ini mencerminkan kebutuhan mendesak atas model integrasi yang berakar pada identitas pesantren.

Celah Penelitian (*Research Gap*) dan Novelty

Telaah terhadap 47 artikel jurnal bereputasi (SINTA 2-4, Scopus Q3-Q4) dalam rentang 2021-2024 dengan kata kunci 'manajemen pesantren', 'HRM Islamic institution', dan 'Islamic values in management', menunjukkan tiga pola dominan: (a) studi deskriptif tentang sistem manajemen pesantren tertentu; (b) kajian normatif tentang nilai-nilai Islam dalam manajemen; dan (c) komparasi pesantren tradisional vs modern. Yang tidak ditemukan adalah model integrasi konseptual yang secara eksplisit menjembatani konstruk ikhlas dengan prinsip profesionalisme MSDM dalam kerangka yang dapat dioperasionalkan.

Di sinilah letak novelty penelitian ini. Penelitian ini tidak sekadar mendeskripsikan dua nilai yang berbeda, melainkan merumuskan model PRIMA sebagai kerangka integrasi yang memiliki dasar teologis dari literatur Islam klasik, pijakan empiris dari tren transformasi pesantren, dan relevansi praktis untuk implementasi MSDM. Selain itu, penggunaan social media analytics sebagai sumber data komplementer merupakan pendekatan metodologis yang belum lazim dalam kajian manajemen pesantren membuka jendela baru untuk memahami persepsi publik dan tren wacana transformasi pesantren secara real-time.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur (literature review) yang dikombinasikan dengan analisis konten digital. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada pertimbangan bahwa konstruk ikhlas dan profesionalisme adalah fenomena konseptual yang membutuhkan penjernihan teoretis sebelum dapat diuji secara empiris.

Sumber literatur primer mencakup: (a) Teks klasik Islam: Ihya' 'Ulum al-Din (Al-Ghazali), Madarij al-Salikin (Ibn Qayyim), Bidayah al-Mujtahid (Ibn Rushd), dan Risalah al-Qusyairiyyah (Al-Qusyairi); (b) Karya kyai pesantren modern: tulisan KH. Imam Zarkasyi (Gontor), KH. Hasyim Muzadi, dan KH. Husein Muhammad; (c)

Literatur manajemen: Mirela & Santosa (2022), Fika & Zohriah (2024), Saputra dkk. (2024); (d) Artikel jurnal manajemen pendidikan Islam dalam database SINTA, DOAJ, dan Google Scholar (2021-2024).

Social Media Analytics

Sebagai data komplementer, penelitian ini menganalisis data dari Instagram dan TikTok dengan metodologi sebagai berikut. Pada platform Instagram, pemantauan dilakukan terhadap 15 akun pesantren besar (followings > 50.000) selama periode Januari sampai dengan Desember 2023, mencakup analisis engagement rate, tematik konten, dan sentiment analisis berbasis komentar. Pada platform TikTok, analisis difokuskan pada tagar pesantren modern, ustaz profesional, dan manajemen pesantren dengan total sampel 340 video berperforma tinggi (views > 100.000).

Data media sosial ini tidak diposisikan sebagai data empiris utama, melainkan sebagai cermin wacana publik yang merefleksikan bagaimana transformasi pesantren dipersepsi, didiskusikan, dan dikontestasi dalam ruang digital sebuah perspektif yang tidak dapat ditangkap melalui studi dokumen konvensional.

Analisis dilakukan melalui tiga tahap: (1) Analisis hermeneutik terhadap teks klasik Islam untuk mengekstrak dimensi-dimensi operasional dari konsep ikhlas; (2) Sintesis literatur MSDM untuk mengidentifikasi komponen profesionalisme yang relevan dengan konteks pesantren; (3) Content analysis terhadap data media sosial menggunakan pendekatan grounded, menghasilkan kategori tematik yang kemudian diintegrasikan dengan temuan literatur. Validasi dilakukan melalui triangulasi sumber dan member checking dengan tiga pakar manajemen pesantren.

Hasil dan Pembahasan

Konstruksi Ikhlas dalam Konteks Kerja: Antara Spiritualitas dan Produktivitas

Pembacaan komprehensif terhadap literatur klasik Islam menghasilkan empat dimensi operasional ikhlas yang relevan dengan konteks kerja dan manajemen SDM, yaitu: (a) Niyyah al-Khalishoh kemurnian motivasi kerja yang tidak terkontaminasi kepentingan eksibisionistik atau material semata; (b) Muraqabah internalisasi pengawasan Allah sebagai mekanisme akuntabilitas diri yang melampaui pengawasan struktural-birokratis; (c) Itqan komitmen terhadap kesempurnaan kerja sebagai ekspresi

penghormatan kepada Allah; dan (d) Zuhud fungsional keterlepasan dari kemelekatan hasil, namun tetap berorientasi pada kualitas proses.

Yang patut ditekankan dan ini adalah insight kritis yang sering absen dalam diskusi manajemen pesantren adalah bahwa dimensi itqan secara inheren mengandung tuntutan profesionalisme. Seseorang yang benar-benar ikhlas justru akan bekerja dengan standar tertinggi, karena ia sadar bahwa Allah tidak menerima amal yang dikerjakan dengan sembrono. Dengan demikian, proposisi bahwa 'ikhlas bertentangan dengan profesionalisme' sesungguhnya mencerminkan salah tafsir atas keduanya sebuah dikotomi semu yang perlu dibongkar.

Dalam konteks pesantren, observasi terhadap narasi digital menguatkan temuan literatur ini. Analisis sentiment terhadap 4.200 komentar di 15 akun Instagram pesantren besar menunjukkan bahwa 68% komentar positif mengasosiasikan 'pesantren profesional' dengan kualitas pengajaran yang lebih baik, bukan dengan hilangnya nilai spiritual. Hanya 12% komentar yang mengekspresikan kekhawatiran bahwa modernisasi mengancam keikhlasan dan mayoritas komentar ini berasal dari akun alumni berusia di atas 35 tahun. Temuan ini mengindikasikan adanya pergeseran generasional dalam persepsi tentang relasi antara ikhlas dan profesionalisme.

Profesionalisme MSDM di Pesantren Modern: Adopsi Selektif dan Resistensi Kultural

Telaah terhadap model MSDM di pesantren modern melalui studi dokumen dan analisis konten digital mengungkap tiga pola adopsi profesionalisme yang berbeda. Pertama, adopsi komprehensif: sejumlah pesantren besar seperti Gontor, Nurul Jadid (Probolinggo), dan Al-Khoirot (Malang) telah mengimplementasikan sistem rekrutmen formal dengan job description tertulis, evaluasi kinerja berkala, dan program pengembangan kompetensi yang tersistem. Kedua, adopsi parsial: banyak pesantren mengadopsi elemen manajemen tertentu (misalnya absensi digital atau LMS) tanpa mengubah kultur pengambilan keputusan yang masih terpusat pada kyai. Ketiga, resistensi normatif: sebagian pesantren menolak formalisasi MSDM dengan alasan bahwa sistem demikian akan mendesakralisasi hubungan kyai-santri.

Data TikTok memberikan perspektif yang menarik tentang pola adopsi ini. Dari 340 video berperforma tinggi dengan tagar #pesantrenmodern, konten yang menonjolkan fasilitas modern dan sistem manajemen profesional rata-rata memperoleh 3,2 juta views empat kali lebih tinggi dari konten yang berfokus pada tradisi dan ritual pesantren. Namun, konten yang paling tinggi engagement rate-nya (rasio likes+comments terhadap views) justru adalah konten yang berhasil memadukan kedua elemen menampilkan fasilitas modern sekaligus nilai-nilai pesantren. Ini menjadi sinyal pasar yang kuat: publik mendambakan pesantren yang profesional sekaligus autentik dalam spiritualitasnya.

Tantangan utama profesionalisme MSDM di pesantren dapat dikategorikan dalam tiga level: (1) Level struktural absennya sistem rekrutmen berbasis kompetensi, minimnya anggaran pengembangan SDM, dan ketiadaan standar remunerasi yang jelas; (2) Level kultural resistensi terhadap evaluasi formal yang dianggap merendahkan status ustaz, dominasi jaringan kekeluargaan dalam rekrutmen, dan kultur tawadhu' yang kadang disalahartikan sebagai larangan mengklaim kompetensi; (3) Level epistemologis ketiadaan kerangka konseptual yang dapat menjustifikasi profesionalisme dalam bahasa nilai-nilai pesantren itu sendiri. Level ketiga inilah yang paling krusial dan sekaligus menjadi ruang kontribusi penelitian ini.

Model PRIMA: Kerangka Integrasi Konseptual

Berdasarkan sintesis literatur Islam klasik, teori MSDM kontemporer, dan temuan analitik media sosial, penelitian ini merumuskan Model PRIMA sebagai kerangka integrasi nilai ikhlas dan profesionalisme dalam MSDM pesantren. PRIMA merupakan akronim dari *Purposeful Sincerity*, *Rigorous Competence*, *Integrated Accountability*, *Mindful Leadership*, dan *Adaptive Welfare*.

Tabel 1. Model PRIMA: Integrasi Nilai Ikhlas dan Profesionalisme dalam MSDM Pesantren

Akronim	Kepanjangan	Dimensi SDM	Indikator Operasional
P	Purposeful Sincerity	Niat & Tujuan	Misi lembaga berbasis nilai keikhlasan

R	Rigorous Competence	Kompetensi	Standar kualifikasi & sertifikasi SDM
I	Integrated Accountability	Akuntabilitas	Evaluasi duniawi & ukhrawi
M	Mindful Leadership	Kepemimpinan	Kyai sebagai leader & role model
A	Adaptive Welfare	Kesejahteraan	Remunerasi adil + pengembangan ruhiyah

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan sintesis literatur (2024)

Dimensi pertama, Purposeful Sincerity (Keikhlasan Bertujuan), mengoperasionalkan ikhlas bukan sebagai penolakan terhadap tujuan, melainkan sebagai pemurnian tujuan dari kepentingan ego dan pamrih jangka pendek. Dalam praktik MSDM, dimensi ini diwujudkan melalui perumusan misi lembaga yang eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai spiritual, serta rekrutmen SDM yang mempertimbangkan keselarasan nilai (value fit) di samping kompetensi teknis. Pesantren yang berhasil mengimplementasikan dimensi ini tidak akan serta-merta menolak tenaga profesional dari luar, selama nilai-nilai dasarnya selaras.

Dimensi kedua, Rigorous Competence (Kompetensi yang Ketat), menjembatani itqan klasik dengan standar profesionalisme modern. Secara praktis, ini berarti pesantren perlu mengembangkan peta kompetensi untuk setiap posisi dari ustaz pengajar kitab kuning hingga pengelola unit usaha pesantren dengan tolok ukur yang dapat diverifikasi. Yang membedakan dari standar korporat semata adalah bahwa peta kompetensi ini juga memasukkan dimensi akhlak dan integritas sebagai kompetensi inti (core competency), bukan hanya sebagai nilai tambah.

Dimensi ketiga, Integrated Accountability (Akuntabilitas Terintegrasi), melampaui sistem KPI konvensional dengan menambahkan dimensi akuntabilitas ukhrawi. Artinya, evaluasi kinerja tidak hanya mengukur capaian target duniawi (jumlah santri, prestasi akademik, pendapatan unit usaha), tetapi juga mencakup

indikator pertumbuhan spiritual dan kontribusi terhadap nilai-nilai pesantren. *Muraqabah* konsep pengawasan diri berbasis kesadaran akan kehadiran Allah menjadi fondasi sistem akuntabilitas ini, sehingga ketaatan pada standar kinerja bukan karena tekanan eksternal, melainkan karena kesadaran internal.

Dimensi keempat, Mindful Leadership (Kepemimpinan yang Penuh Kesadaran), mengkontekstualisasikan peran kyai sebagai pemimpin yang tidak hanya menjadi sumber legitimasi spiritual, tetapi juga sebagai manajer yang membuat keputusan berbasis data dan konsultasi kolegal. Ini tidak berarti menggantikan otoritas kyai, melainkan memperkayanya dengan literasi manajerial. Model ini selaras dengan konsep 'kepemimpinan transformasional berbasis nilai' yang dalam konteks pesantren dapat diartikulasikan sebagai kepemimpinan yang menginspirasi ustaz untuk melampaui kepentingan pribadi demi visi lembaga yang lebih besar.

Dimensi kelima, Adaptive Welfare (Kesejahteraan Adaptif), mengakui bahwa nilai ikhlas tidak boleh dijadikan justifikasi untuk mengabaikan kesejahteraan SDM. Sebaliknya, lembaga yang benar-benar menjunjung nilai Islam justru wajib memastikan keadilan dalam remunerasi, kondisi kerja yang layak, dan peluang pengembangan karier. Dimensi 'adaptif' mengindikasikan bahwa standar kesejahteraan ini perlu disesuaikan dengan kapasitas finansial masing-masing pesantren, sambil terus bergerak menuju pemenuhan hak-hak dasar SDM secara progresif.

Perbandingan Model PRIMA dengan Pendekatan Sebelumnya

Tabel 2. Matriks Perbandingan: Nilai Ikhlas, Profesionalisme, dan Titik Integrasi dalam MSDM Pesantren

Dimensi	Nilai Ikhlas	Profesionalisme	Titik Integrasi
Motivasi kerja	Lillahi ta'ala, amal ibadah	Target kinerja, kompetensi	Kerja keras bernilai ibadah
Evaluasi kinerja	Muraqabah (pengawasan Allah)	KPI & supervisi struktural	Evaluasi holistik (dunia-akhirat)

Pengembangan SDM	Riyadhah, tarbiyah ruhiyah	Pelatihan teknis, sertifikasi	Pelatihan integratif (skill + akhlak)
Loyalitas lembaga	Khidmah (pengabdian tulus)	Kontrak & remunerasi adil	Komitmen berbasis nilai & kesejahteraan
Kepemimpinan	Keteladanan kyai/masyayikh	Manajemen berbasis bukti	Transformational leadership

Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan sintesis literatur (2024)

Matriks di atas menggambarkan bagaimana setiap dimensi MSDM memiliki padanan dalam tradisi ikhlas maupun profesionalisme, dan bagaimana Model PRIMA mengidentifikasi titik integrasinya. Pendekatan sebelumnya cenderung memilih salah satu baik pendekatan tradisionalis yang berpusat pada khidmah tanpa standar kinerja formal, maupun pendekatan modernisasi yang mengadopsi sistem manajemen korporat tanpa mempertimbangkan nilai-nilai khas pesantren. Model PRIMA menawarkan jalan ketiga: bukan kompromi yang melemahkan keduanya, melainkan sintesis yang memperkuat keduanya.

Kekuatan diferensiatif Model PRIMA dibanding kerangka manajemen Islami yang pernah ada seperti Spiritual Leadership (Azhar et al., 2024) atau Total Quality Management berbasis Islam (Ismail et al., 2023) terletak pada: (1) kejelasan operasionalisasi untuk konteks pesantren secara spesifik, bukan lembaga Islam secara umum; (2) integrasi sumber data empiris dari media sosial yang merefleksikan tren kontemporer; dan (3) keterhubungan eksplisit antara setiap dimensi model dengan teks klasik Islam sebagai landasan teologis bukan sekadar 'islamisasi' dari konsep Barat.

Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa dikotomi antara ikhlas dan profesionalisme dalam manajemen SDM pesantren adalah sebuah dikotomi semu yang perlu didekonstruksi. Pembacaan mendalam terhadap literatur Islam klasik mengungkap bahwa ikhlas dalam dimensi itqan-nya justru menuntut kesempurnaan kerja yang inheren dengan tuntutan profesionalisme. Sementara itu, analisis terhadap tren transformasi pesantren melalui media sosial menunjukkan bahwa public terutama

generasi muda mendambakan pesantren yang mampu memadukan keaslian spiritual dengan standar kelembagaan yang profesional.

Model PRIMA yang dirumuskan dalam penelitian ini menawarkan kerangka konseptual integratif yang memiliki tiga keunggulan sekaligus: dasar teologis yang kuat dari tradisi Islam, relevansi dengan prinsip-prinsip MSDM modern, dan responsivitas terhadap konteks spesifik pesantren Indonesia. Model ini tidak dimaksudkan sebagai solusi final, melainkan sebagai titik awal dialog akademis dan praktis yang lebih substantif tentang bagaimana pesantren dapat bertransformasi tanpa kehilangan ruhnya.

Beberapa rekomendasi praktis untuk implementasi: (a) Pesantren perlu mengembangkan dokumen kebijakan MSDM yang secara eksplisit mengintegrasikan nilai-nilai ikhlas ke dalam prosedur rekrutmen, evaluasi, dan pengembangan SDM; (b) Kementerian Agama perlu memfasilitasi pengembangan kurikulum pelatihan manajerial untuk kyai dan pengelola pesantren yang berbasis Model PRIMA atau sejenisnya; (c) Lembaga pendidikan tinggi Islam perlu memperkuat riset manajemen pesantren yang bersifat lintas-disiplin, memadukan kajian keislaman, manajemen, dan ilmu komunikasi digital.

Daftar Pustaka

Ady, P., Putra, N., Bangunan, P. T., & Jakarta, U. N. (2025). Keterbatasan akses dan infrastruktur dalam keberlangsungan pendidikan vokasional. *HUMANITIS: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 3(5), 1202–1207.

Azhar, R. A., A, S., & Bakar, A. (2024). Implementation of Spiritual Leadership Model in Improving Teacher Quality (Case Study at Pondok Pesantren Modern Al Kamil Cianjur). *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 10(1).

Ismail, F., Santoso, A. B., Umar, M., & Halim, A. K. (2023). *Enhancing Excellence : Analyzing Quality Management in Islamic Boarding Schools*. 07(03), 848–862.

Nisa, D., Aimah, S., Timur, J., Putra, U., Submission, A., Online, A., Era, D., & Education, I. (2024). *PESANTREN TRANSFORMATION IN THE DIGITAL ERA : SOLUTION OR*. 247–260.

Nomor, V., Halaman, M., Fika, N., & Zohriah, A. (2024). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Jambura Journal of Educational Management. 5, 248–257.

Politik, A. J., Humaniora, H., Juli, N., Maulana, R., Muzakky, R., & Mahmuudy, R. (2023). *TRANSFORMASI PESANTREN MENGHADAPI ERA REVOLUSI DIGITAL 4.0 Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 1(3), 241–255.*

Qayyim, I. (n.d.). *WhatsApp Channel | Google Drive | Telegram Katalog Daftar E-Book | Blog Pribadi. 1–665.*

Rahmawati, C., & Nurhayani, E. (2023). *Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. 1(4), 42–56.*

Rohman, A. Y. F. (2024). Epistemologi ‘Ilm Ladunni Perspektif Abu Hamid Al-Ghazali. *Al-I’jaz : Jurnal Studi Al-Qur’an, Falsafah Dan Keislaman, 6(1), 69–71.* <https://doi.org/10.53563/ai.v6i1.161>

Saputra, B. A., Fadhiil, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). *Peran Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMA KAPIN Jakarta Timur. 4(1), 3140–3147.*

Terjemahan Ihya Ulumuddin Jilid 1.pdf. (n.d.).