

*Islamic Education Management in Building Workplace Comfort for Educational Staff at
Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan, Riau*

**Manajemen Pendidikan Islam dalam Membangun Kenyamanan Kerja Tenaga Kependidikan
di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan, Riau**

Fajar Illahi

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

✉ emailfajarillahi570@gmail.com

Submitted: 16-05-2026

Revised: 10-08-2026

Accepted: 30-09-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the application of Islamic educational management in fostering a comfortable work environment for educational staff at the Syafa'aturrasul Islamic Boarding School in Taluk Kuantan, Riau. The study employs a qualitative approach using the case study method. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the boarding school leadership and educational staff. The results indicate that Islamic educational management is implemented through the functions of planning, organizing, executing, monitoring, and evaluating, grounded in the values of trust, justice, deliberation, responsibility, and Islamic brotherhood (ukhuwah Islamiyah). A comfortable work environment is fostered through the assignment of tasks based on competencies, a clear organizational structure, humanistic and religious leadership, a clean and safe work environment, harmonious social relationships, and spiritual guidance through congregational prayer, religious study sessions, and communal prayer. Management also provides motivation and recognition to employees. Although there are limitations in facilities, overlapping duties, and aspects of welfare that still need improvement, educational staff generally perceive the work environment as comfortable. The research findings indicate a correlation between workplace comfort and discipline, loyalty, cooperation, and service quality. However, this correlation is understood based on the informants' experiences and perceptions, not as a statistically measured causal relationship. Workplace comfort is primarily shaped by task clarity, interpersonal relationships, environmental conditions, leadership, and the spiritual atmosphere of the pesantren.

Keywords: Islamic Educational Management, Work Comfort, Educational Staff, Islamic Boarding School, Islamic Leadership.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan manajemen pendidikan Islam dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap pimpinan pesantren dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam diterapkan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang berlandaskan nilai amanah, keadilan, musyawarah, tanggung



jawab, dan ukhuwah Islamiyah. Kenyamanan kerja dibangun melalui pembagian tugas sesuai kompetensi, struktur organisasi yang jelas, kepemimpinan humanis dan religius, lingkungan kerja yang bersih dan aman, hubungan sosial yang harmonis, serta pembinaan spiritual melalui shalat berjamaah, pengajian, dan doa bersama. Pimpinan juga memberikan motivasi dan penghargaan kepada pegawai. Meskipun terdapat keterbatasan fasilitas, rangkap tugas, dan aspek kesejahteraan yang masih perlu ditingkatkan, tenaga kependidikan secara umum mempersepsikan lingkungan kerja sebagai nyaman. Temuan penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara kenyamanan kerja dengan kedisiplinan, loyalitas, kerja sama, dan kualitas pelayanan. Namun, keterkaitan tersebut dipahami berdasarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan sebagai hubungan kausal yang diukur secara statistik. Kenyamanan kerja terutama terbentuk melalui kejelasan tugas, hubungan interpersonal, kondisi lingkungan, kepemimpinan, dan suasana spiritual pesantren.

Kata kunci: Manajemen Pendidikan Islam, Kenyamanan Kerja, Tenaga Kependidikan, Pesantren, Kepemimpinan Islami.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu instrumen penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dan pembentukan kehidupan sosial yang berlandaskan pengetahuan, keterampilan, moralitas, dan nilai keagamaan. Dalam konteks pendidikan Islam, proses pendidikan tidak hanya diarahkan pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, serta mampu menjalankan perannya dalam kehidupan sosial. Salah satu institusi yang memiliki posisi penting dalam penyelenggaraan pendidikan Islam di Indonesia adalah pesantren. Pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pembelajaran keagamaan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter, penguatan nilai spiritual, dan pengembangan kehidupan sosial masyarakat. Dalam perkembangannya, pesantren mengalami transformasi dengan mengintegrasikan pendidikan formal, nonformal, dan informal sehingga pengelolaannya menjadi semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut adanya tata kelola pendidikan yang mampu mengintegrasikan sumber daya manusia, program pendidikan, sarana prasarana, serta berbagai aktivitas kelembagaan secara terarah dan berkelanjutan.¹

Dalam konteks kelembagaan, manajemen pendidikan Islam memiliki posisi penting karena berfungsi mengarahkan berbagai sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan Islam tidak hanya berkaitan dengan fungsi administratif, tetapi juga menempatkan nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, tanggung jawab, musyawarah, dan ihsan sebagai landasan dalam proses pengelolaan lembaga.² Penerapan nilai-nilai tersebut menjadi relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena lembaga pendidikan Islam tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi, tetapi juga membutuhkan tata kelola yang mampu membangun hubungan kerja yang bertanggung jawab, adil, dan harmonis. Dengan demikian, kualitas manajemen dalam lembaga pendidikan Islam

¹ Faizah Maulidiyah et al., "Integrasi Pendidikan Formal Dan Pendidikan Nonformal Di Pondok Pesantren As-Sholchah," *Journal Of Islamic Education* 4, no. 1 (2026): 35-48, <https://doi.org/https://doi.org/10.55757/ashlach.v4i01.1361>.

² Muhammad Fakhri Hs, Kasful Anwar Us, and Shalahudin, "Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan," *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2024): 207-17, <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.

dapat dilihat tidak hanya dari keteraturan administrasi dan pencapaian program, tetapi juga dari bagaimana lembaga mengelola manusia yang terlibat di dalamnya.³

Salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan penyelenggaraan pendidikan adalah tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan mendukung berbagai aktivitas kelembagaan melalui pelayanan administrasi, pengelolaan sarana dan prasarana, keuangan, perpustakaan, keamanan, kebersihan, serta berbagai layanan penunjang pendidikan lainnya. Meskipun keberadaannya sangat menentukan kelancaran operasional lembaga, perhatian terhadap tenaga kependidikan sering kali tidak sebesar perhatian terhadap tenaga pendidik. Padahal, kualitas layanan pendidikan juga dipengaruhi oleh profesionalisme, pembagian kerja, lingkungan organisasi, hubungan dengan pimpinan, serta kondisi kerja yang dialami oleh tenaga kependidikan.⁴ Oleh karena itu, pengelolaan tenaga kependidikan perlu ditempatkan sebagai bagian integral dari manajemen kelembagaan pendidikan Islam, termasuk dalam upaya menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan mereka menjalankan tugas secara optimal.

Dalam praktik penyelenggaraan pendidikan Islam, pengelolaan tenaga kependidikan tidak selalu berjalan dalam kondisi yang ideal. Tenaga kependidikan menghadapi tuntutan untuk memberikan pelayanan administrasi dan layanan pendukung pendidikan secara profesional, sementara pada saat yang sama dapat menghadapi keterbatasan fasilitas kerja, pembagian tugas yang belum proporsional, beban kerja yang meningkat pada periode tertentu, serta tuntutan adaptasi terhadap sistem administrasi berbasis digital. Kondisi tersebut menjadi persoalan manajerial ketika pembagian tugas, koordinasi, komunikasi, penyediaan fasilitas, dan pemberian penghargaan belum sepenuhnya mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan.⁵ Dalam situasi demikian, kenyamanan kerja tenaga kependidikan tidak hanya ditentukan oleh kondisi fisik lingkungan kerja, tetapi juga oleh kejelasan tanggung jawab, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, kesempatan menyampaikan aspirasi, penghargaan terhadap pekerjaan, serta dukungan organisasi.

Persoalan tersebut memiliki relevansi khusus dalam konteks pesantren karena pengelolaan tenaga kependidikan berlangsung dalam lingkungan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan administratif, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai keagamaan dan hubungan sosial-kultural.⁶ Di satu sisi, nilai amanah, keadilan, musyawarah, ukhuwah, dan saling menghargai dapat menjadi dasar dalam membangun hubungan kerja yang harmonis. Di sisi lain, penerapan nilai tersebut dalam praktik manajemen memerlukan dukungan kebijakan, kepemimpinan, pembagian kerja, komunikasi, dan mekanisme penyelesaian persoalan yang jelas.⁷ Dengan demikian, keberadaan nilai-nilai Islam dalam suatu lembaga belum dengan sendirinya menjelaskan bagaimana kenyamanan kerja tenaga kependidikan terbentuk;

³ Amiruddin Siahaan et al., "Mengelola Dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam," *Journal of Education* 05, no. 03 (2023): 5815–25, <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.

⁴ Syamsul Bahri, "Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi," *Munaddhoman: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 43–56, <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>.

⁵ Muhammad Khairul Amri and Mufti Dahlia Prastika, "Manajemen Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri Manajemen Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri," *Journal of Golden Generation Multidisciplinary* 1, no. 3 (2025): 388–402, <https://doi.org/https://doi.org/10.65244/jggm.v1i3.280>.

⁶ Selamet Raharjo, "Strategi Kemandirian Pesantren Melalui Peningkatan Kualitas Manajemen Di Pesantren Bahrul Ulum Sungailiat Bangka Selamet Raharjo," *AL-Ikhtiar: Jurnal Studi Islam* 2, no. 1 (2025): 264–73, <https://doi.org/https://doi.org/10.71242/0yqjn912>.

⁷ Feri Rustandi et al., "Transformasi Kelembagaan Dan Manajemen Pesantren Dalam Modernisasi Pendidikan Islam Di Indonesia," *Al-Idarah: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 1 (2026): 42–51.

diperlukan kajian terhadap praktik manajerial yang menerjemahkan nilai tersebut ke dalam kehidupan organisasi.

Kondisi tersebut relevan untuk dikaji pada Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau sebagai lembaga pendidikan Islam yang dalam perkembangannya menghadapi kebutuhan pengelolaan administrasi, pelayanan kepada santri dan orang tua, pengelolaan sarana prasarana, serta adaptasi terhadap teknologi digital. Kompleksitas tersebut menuntut tenaga kependidikan untuk menjalankan peran yang semakin beragam dan profesional. Pada saat yang sama, penelitian ini perlu memperhatikan sejumlah kondisi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan, termasuk keterbatasan sarana kerja, kemungkinan rangkap tugas, peningkatan beban kerja pada periode penerimaan santri baru, optimalisasi administrasi digital, dan aspek kesejahteraan pegawai. Kondisi-kondisi tersebut menjadi dasar penting untuk melihat bagaimana praktik manajemen pendidikan Islam diterapkan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan tenaga kependidikan.

Sejumlah penelitian telah membahas pengelolaan sumber daya manusia dan manajemen tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan Islam. Siahaan et al. (2023) menempatkan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai bagian penting dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam,⁸ sedangkan Ardiansyah (2025) menyoroti kompetensi tenaga tata usaha dalam mendukung kualitas layanan administrasi pendidikan.⁹ Kajian lain mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa kondisi kerja yang harmonis dan kondusif berkaitan dengan produktivitas serta kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks pesantren, Abdussyukur et al. (2026) menekankan pentingnya nilai-nilai Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan profesionalisme.¹⁰

Berbagai kajian tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kependidikan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan nilai-nilai Islam telah menjadi bagian dari perhatian dalam studi manajemen pendidikan. Namun, kajian-kajian tersebut cenderung membahas aspek-aspek tersebut secara terpisah. Meskipun penelitian mengenai manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan pesantren, dan pengelolaan sumber daya manusia telah banyak dilakukan, masih terdapat keterbatasan kajian yang secara khusus menganalisis bagaimana fungsi-fungsi manajemen pendidikan Islam diterapkan untuk membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan di pesantren. Selain itu, kajian yang menghubungkan praktik manajerial dengan dimensi fisik, psikologis, sosial, dan spiritual kenyamanan kerja dalam konteks pesantren masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan kondisi tenaga kependidikan, tetapi juga menganalisis mekanisme manajerial yang membentuk kondisi kerja tersebut.

Penelitian ini menawarkan kontribusi pada kajian manajemen pendidikan Islam dengan menunjukkan bagaimana praktik pengelolaan tenaga kependidikan berbasis nilai amanah, keadilan, musyawarah, dan ukhuwah dapat membentuk kenyamanan kerja dalam dimensi fisik, psikologis, sosial, dan spiritual. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memotret kondisi kenyamanan kerja tenaga kependidikan, tetapi juga mengidentifikasi mekanisme manajerial yang berperan dalam pembentukannya di lingkungan pesantren. Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan manajemen pendidikan Islam dalam membangun

⁸ Siahaan et al., "Mengelola Dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam."

⁹ Anggraeni, Muhammad Ardiansyah, and Irmawati, "Kompetensi Tenaga Tata Usaha Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Administrasi Di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar," *Irfani* 21, no. 2 (2025): 593–604, <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/irfani.v21i2.6743>.

¹⁰ Abdussyukur et al., "Jurnal Pendidikan Indonesia : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian Dan Inovasi* 6, no. 1 (2026): 374–82, <https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2625>.

kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau. Secara khusus, penelitian ini menganalisis (1) praktik perencanaan dan pengorganisasian tenaga kependidikan; (2) penerapan kepemimpinan dan nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga kependidikan; (3) bentuk-bentuk kenyamanan kerja yang terbentuk; (4) faktor pendukung dan penghambat pengelolaan kenyamanan kerja; serta (5) implikasinya terhadap kualitas layanan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai penerapan manajemen pendidikan Islam dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau. Pendekatan ini digunakan untuk mengkaji praktik pengelolaan tenaga kependidikan, pembagian tugas, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan kerja di lingkungan pesantren. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam aktivitas pendidikan dan pengelolaan pesantren, termasuk kepala madrasah, majelis guru, dan pembina asrama, sedangkan observasi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas kerja di lingkungan pesantren. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk melengkapi informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi.

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi kemudian digunakan untuk menggambarkan praktik manajemen pendidikan Islam dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan. Analisis diarahkan pada beberapa aspek yang menjadi fokus penelitian, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi, serta kondisi yang berkaitan dengan kenyamanan kerja, termasuk pembagian tugas, lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai Islam. Hasil analisis selanjutnya disajikan secara deskriptif berdasarkan temuan lapangan dan dikaitkan dengan fokus penelitian. Untuk menjaga keabsahan informasi yang diperoleh, data penelitian dibandingkan dan dikonfirmasi melalui hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian. Informasi dari pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaan dan aktivitas pendidikan juga digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai praktik manajemen dan kondisi kenyamanan kerja tenaga kependidikan. Dengan demikian, temuan penelitian tidak hanya didasarkan pada satu sumber informasi, tetapi diperoleh melalui keterkaitan antara berbagai data lapangan yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau, diperoleh temuan bahwa penerapan manajemen pendidikan Islam memiliki peran yang signifikan dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan. Hal ini sejalan dengan pendahuluan penelitian yang menegaskan bahwa pendidikan merupakan instrumen utama dalam membangun kualitas sumber daya manusia dan bahwa pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam membutuhkan sistem manajemen yang baik agar seluruh komponen organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.¹¹ Pesantren Syafa'aturrasul sebagai lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai tempat transfer ilmu keagamaan, tetapi juga sebagai institusi pembentukan karakter dan pengembangan sumber daya manusia.

¹¹ Muhammad Dandi Saputro and Kiki Cahya Muslimah, "Madrasah Sebagai Pusat Pendidikan Islam Di Indonesia : Kontribusinya Terhadap Pembentukan Karakter Bangsa," *Jurmia: Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah* 5, no. 2 (2025): 140–57, <https://doi.org/https://doi.org/10.32665/jurmia.v5i2.4073>.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai tahapan administratif, tetapi juga menjadi mekanisme untuk menciptakan kejelasan kerja bagi tenaga kependidikan. Rapat tahunan dan evaluasi berkala memberikan ruang bagi lembaga untuk menetapkan arah kegiatan, membagi tanggung jawab, serta mengidentifikasi kebutuhan yang muncul dalam pelaksanaan program. Dalam konteks kenyamanan kerja, kejelasan mengenai tujuan, target, dan tanggung jawab dapat mengurangi ketidakpastian pegawai dalam menjalankan tugas. Musyawarah juga menunjukkan bahwa proses perencanaan tidak sepenuhnya bersifat top-down, tetapi memberikan ruang bagi pihak yang terlibat dalam pekerjaan untuk menyampaikan kebutuhan dan persoalan yang mereka hadapi. Dengan demikian, kontribusi perencanaan terhadap kenyamanan kerja terutama terlihat pada terciptanya kepastian arah kerja dan ruang komunikasi antara pimpinan dan tenaga kependidikan.

Dalam menjalankan fungsi tersebut, tenaga kependidikan menjadi unsur penting yang mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan sarana prasarana, pelayanan santri, keamanan, kebersihan, serta kebutuhan teknis lainnya. Oleh sebab itu, kenyamanan kerja tenaga kependidikan menjadi perhatian utama pimpinan pesantren.¹² Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pesantren Syafa'aturrasul telah menerapkan fungsi perencanaan secara baik dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Perencanaan dilakukan melalui rapat tahunan, evaluasi semester, serta musyawarah internal antara pimpinan pesantren, kepala bagian administrasi, dan tenaga kependidikan.

Dalam perencanaan tersebut, pihak pesantren menetapkan beberapa program yang bertujuan meningkatkan kenyamanan kerja, seperti penataan pembagian tugas sesuai kompetensi masing-masing pegawai, penyediaan ruang kerja yang layak dan tertata, penyusunan jadwal kerja yang teratur, pengembangan sistem pelayanan administrasi berbasis digital, serta pembinaan spiritual dan kedisiplinan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa pesantren memahami pentingnya perencanaan sebagai langkah awal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sesuai dengan konsep manajemen pendidikan Islam yang menempatkan perencanaan sebagai upaya sistematis dalam mencapai tujuan lembaga berdasarkan nilai amanah dan tanggung jawab.¹³ Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, pengorganisasian tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul dilakukan dengan struktur kerja yang jelas. Setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing, seperti bagian tata usaha, keuangan, kebersihan, keamanan, perpustakaan, serta layanan santri. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kebutuhan lembaga.

Selain itu, hubungan kerja antarpegawai dibangun melalui semangat ukhuwah Islamiyah, saling membantu, dan menghormati satu sama lain. Bentuk pengorganisasian yang mendukung kenyamanan kerja terlihat dari penempatan pegawai sesuai kemampuan, koordinasi rutin antarbagian, kerja sama tim yang kuat, adanya komunikasi langsung dengan pimpinan, serta penyelesaian tugas secara gotong royong.¹⁴ Hal ini membuktikan bahwa manajemen pendidikan Islam di pesantren tidak hanya menekankan efisiensi kerja, tetapi juga menanamkan nilai persaudaraan dan kebersamaan sebagai ciri khas lembaga pendidikan Islam. Hasil penelitian

¹² Nurhadi Hizbulloh, Afif Anshori, and Nur Hidayah, "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Salafiyah Di Era Globalisasi (Studi Pondok Pesantren Tradisional Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 01 (2023): 1215-24, <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7447>.

¹³ Hermansyah and Suryani, "Wawancara Mengenai Perencanaan Pengelolaan Tenaga Kependidikan," 2026.

¹⁴ Silvia Putri Novitasari, Sukarman, and Hasanah Fitriya, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Lingkungan Pondok Pesantren," *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 3 (2025): 376-83, <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/ainj.v6i3.901>.

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Pesantren Syafa'aturrasul bersifat humanis, terbuka, dan religius.¹⁵

Pimpinan pesantren tidak hanya berperan sebagai pengambil kebijakan, tetapi juga sebagai teladan moral bagi seluruh pegawai. Tenaga kependidikan merasa nyaman karena pimpinan mudah diajak berdiskusi, mendengarkan aspirasi pegawai, memberikan arahan dengan santun, menyelesaikan masalah melalui musyawarah, serta menunjukkan keteladanan dalam disiplin dan akhlak.¹⁶ Kepemimpinan seperti ini memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja karena pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Temuan ini sejalan dengan pendahuluan penelitian bahwa nilai-nilai Islam seperti keadilan, tanggung jawab, musyawarah, dan ihsan merupakan dasar penting dalam manajemen pendidikan Islam.¹⁷

Dari hasil observasi lapangan, kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul juga didukung oleh kondisi fisik lingkungan kerja yang cukup baik. Ruang administrasi tertata rapi, lingkungan pesantren bersih, sirkulasi udara cukup baik, serta sarana kerja tersedia meskipun masih terbatas pada beberapa bagian. Indikator kenyamanan fisik yang ditemukan antara lain ruang kerja yang bersih dan teratur, lingkungan pesantren yang asri dan religius, tersedianya meja, kursi, dan perlengkapan kerja dasar, keamanan lingkungan yang cukup terjaga, serta suasana kerja yang tenang dan jauh dari kebisingan. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik terbukti meningkatkan semangat kerja pegawai. Mereka merasa betah berada di tempat kerja dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih fokus. Selain aspek fisik, hasil penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan kerja di pesantren lebih dominan dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial.¹⁸

Para tenaga kependidikan merasa nyaman karena adanya hubungan kekeluargaan yang erat antarpegawai dan antara pegawai dengan pimpinan. Bentuk kenyamanan psikologis dan sosial yang ditemukan meliputi adanya rasa saling menghargai, tidak adanya diskriminasi antarpegawai, komunikasi yang terbuka dan santun, budaya saling membantu saat pekerjaan menumpuk, serta adanya perhatian pimpinan terhadap kondisi pegawai. Pegawai menyatakan bahwa suasana kerja di pesantren terasa seperti keluarga besar. Hal ini menjadi faktor penting yang membedakan lingkungan kerja pesantren dengan lembaga lain. Dengan suasana kekeluargaan tersebut, beban kerja terasa lebih ringan dan konflik internal dapat diminimalkan. Temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul tidak hanya dibangun melalui pendekatan administratif, tetapi juga melalui pembinaan spiritual.¹⁹

Beberapa kegiatan spiritual yang rutin dilakukan yaitu shalat berjamaah, pengajian rutin pegawai, tausiyah pimpinan pesantren, peringatan hari besar Islam, serta doa bersama sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan tersebut memberikan ketenangan batin bagi pegawai. Mereka memandang pekerjaan sebagai bagian dari ibadah dan pengabdian.²⁰ Dalam konteks ini, manajemen pendidikan Islam terbukti memiliki keunggulan karena mampu mengintegrasikan dimensi duniawi dan ukhrawi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemberian motivasi menjadi salah satu strategi penting dalam membangun

¹⁵ Fauzia Dahlan, Romi Martin, and Ramlan, "Wawancara Mengenai Pembagian Tugas Di Pesantren," 2026.

¹⁶ Firda Prasetyowati, "Implementasi Konsep Kepemimpinan Adil Dalam Lembaga Islam: Studi Pustaka Atas Prinsip 'Adl Dalam Khazanah Kepemimpinan Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 4 (2025): 2930–39, <https://doi.org/https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1323>.

¹⁷ Umami Dina Yulesti, "Wawancara Mengenai Pengorganisasian Di Pesantren," 2026.

¹⁸ Silvia Junita Rahmi and Yoga Pratama, "Wawancara Mengenai Kenyamanan Kerja Di Pesantren," 2026.

¹⁹ Rahmi and Pratama.

²⁰ Silvia Putri Novitasari, Sukarman Sukarman, and Hasanah Fitriya, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Lingkungan Pondok Pesantren," *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 3 (2025): 376–83, <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/ainj.v6i3.901>.

kenyamanan kerja. Pimpinan pesantren sering memberikan nasihat, apresiasi lisan, serta dorongan moral kepada tenaga kependidikan. Bentuk penghargaan yang diberikan antara lain ucapan terima kasih atas kinerja pegawai, kepercayaan dalam menjalankan tugas, pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan tertentu, bantuan sosial ketika pegawai mengalami musibah, serta insentif sesuai kemampuan lembaga.²¹

Meskipun belum seluruhnya berbentuk material, penghargaan nonmaterial ini memberikan dampak positif terhadap loyalitas dan semangat kerja pegawai.²² Walaupun secara umum kenyamanan kerja sudah berjalan baik, penelitian menemukan beberapa hambatan yang masih dihadapi Pesantren Syafa'aturrasul, yaitu sarana kerja modern yang masih terbatas, beban kerja meningkat saat penerimaan santri baru, sebagian tenaga kependidikan merangkap beberapa tugas, sistem digital administrasi yang belum sepenuhnya optimal, serta kesejahteraan pegawai yang masih perlu ditingkatkan. Hambatan tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja jika tidak segera diatasi. Namun pihak pesantren terus melakukan pembenahan secara bertahap sesuai kemampuan lembaga.²³

Hasil penelitian membuktikan bahwa kenyamanan kerja memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Dampak tersebut terlihat pada meningkatnya disiplin kerja, pelayanan administrasi yang lebih cepat, pegawai lebih ramah terhadap santri dan wali santri, tingkat absensi yang rendah, loyalitas pegawai yang tinggi terhadap pesantren, serta kerja sama antarbagian yang semakin baik. Hal ini memperkuat teori dalam pendahuluan bahwa pegawai yang merasa nyaman akan memiliki komitmen tinggi, bekerja dengan tanggung jawab, dan memberikan pelayanan maksimal kepada lembaga. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pernyataan dalam pendahuluan sangat relevan dengan kondisi di lapangan. Disebutkan bahwa pesantren sebagai lembaga pendidikan yang kompleks membutuhkan manajemen yang baik.²⁴

Hal tersebut terbukti di Pesantren Syafa'aturrasul, di mana kenyamanan kerja tenaga kependidikan dibangun melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang berlandaskan nilai Islam. Pendahuluan juga menjelaskan bahwa kenyamanan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, sosial, dan spiritual. Hasil penelitian menunjukkan keempat aspek tersebut benar-benar menjadi unsur penting dalam kenyamanan kerja tenaga kependidikan di pesantren ini. Selain itu, nilai-nilai Islam seperti amanah, musyawarah, keadilan, dan ukhuwah terbukti menjadi kekuatan utama dalam menciptakan suasana kerja harmonis.

Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam bukan sekadar teori, tetapi telah diterapkan secara nyata dalam kehidupan organisasi pesantren. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan Islam di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau telah berjalan cukup baik dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan. Kenyamanan kerja dibentuk melalui perencanaan program kerja yang jelas, pengorganisasian tugas yang sesuai kompetensi, kepemimpinan yang humanis dan religius, lingkungan kerja yang bersih dan aman, hubungan sosial yang harmonis, pembinaan spiritual yang rutin, serta motivasi dan penghargaan kepada pegawai.²⁵

Meskipun masih terdapat hambatan pada aspek fasilitas dan kesejahteraan, secara umum tenaga kependidikan merasa nyaman bekerja di pesantren. Kenyamanan tersebut berdampak

²¹ Dahlan, Martin, and Ramlan, "Wawancara Mengenai Pembagian Tugas Di Pesantren."

²² Hizbulloh, Anshori, and Hidayah, "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Salafiyah Di Era Globalisasi (Studi Pondok Pesantren Tradisional Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan)."

²³ Yulesti, "Wawancara Mengenai Pengorganisasian Di Pesantren."

²⁴ Rahmi and Pratama, "Wawancara Mengenai Kenyamanan Kerja Di Pesantren."

²⁵ Yulesti, "Wawancara Mengenai Pengorganisasian Di Pesantren."

positif terhadap loyalitas, disiplin, dan kualitas pelayanan pendidikan.²⁶ Dengan demikian, Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau dapat dijadikan contoh bahwa penerapan manajemen pendidikan Islam mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan bernilai ibadah.²⁷

Tabel 1. Hasil Wawancara Penelitian di Pondok Pesantren Syafa'aturrasul

No.	Fokus Penelitian	Indikator Temuan	Data Lapangan	Analisis Ketajaman Penelitian	Dampak terhadap Kenyamanan Kerja
1.	Perencanaan Manajemen	Rapat tahunan, evaluasi semester, musyawarah	Program kerja disusun setiap awal tahun dan dievaluasi berkala	Menunjukkan adanya sistem manajemen terencana, bukan berjalan spontan	Pegawai merasa tugas jelas dan terarah
2.	Pembagian Tugas	Penempatan sesuai kompetensi	Pegawai administrasi, keuangan, keamanan, kebersihan memiliki tupoksi masing-masing	Membuktikan adanya prinsip profesionalisme dalam pesantren	Mengurangi konflik dan tumpang tindih pekerjaan
3.	Pengorganisasian	Struktur kerja jelas	Terdapat kepala bagian dan staf pelaksana	Menunjukkan pesantren menerapkan organisasi modern berbasis fungsi	Pegawai bekerja lebih tertib
4.	Kepemimpinan Islami	Humanis, terbuka, musyawarah	Pimpinan menerima aspirasi pegawai dan memberi arahan santun	Menguatkan teori kepemimpinan Islam berbasis keteladanan	Pegawai merasa dihargai dan nyaman
5.	Nilai Islam dalam Manajemen	Amanah, keadilan, ukhuwah	Hubungan kerja dibangun dengan saling menghormati	Menunjukkan ciri khas pesantren berbeda dari lembaga umum	Suasana kerja harmonis

²⁶ Hizbulloh, Anshori, and Hidayah, "Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Salafiyah Di Era Globalisasi (Studi Pondok Pesantren Tradisional Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan)."

²⁷ Rahmi and Pratama, "Wawancara Mengenai Kenyamanan Kerja Di Pesantren."

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penelitian, ditemukan bahwa manajemen di Pondok Pesantren telah dilaksanakan secara terencana melalui rapat tahunan, evaluasi semester, dan musyawarah rutin. Program kerja disusun pada awal tahun dan dievaluasi secara berkala untuk melihat efektivitas pelaksanaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem manajemen di pesantren tidak berjalan secara spontan, melainkan memiliki perencanaan yang matang dan terarah. Kondisi tersebut berdampak positif terhadap kenyamanan kerja pegawai karena mereka memahami arah kerja, target, serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan sehingga pekerjaan menjadi lebih jelas dan terstruktur. Dalam aspek pembagian tugas, hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pegawai ditempatkan sesuai kompetensi dan kemampuan masing-masing. Pegawai administrasi, keuangan, keamanan, maupun kebersihan telah memiliki tugas pokok dan fungsi yang jelas.²⁸

Secara manajerial, pembagian tugas berdasarkan kompetensi menunjukkan adanya upaya menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan kapasitas dan fungsi kerja yang dibutuhkan lembaga. Kejelasan tugas memiliki arti penting bagi kenyamanan kerja karena dapat memperjelas batas tanggung jawab setiap pegawai dan memudahkan koordinasi antarbagian. Temuan ini juga perlu dibaca bersama dengan adanya persoalan rangkap tugas yang ditemukan dalam penelitian. Artinya, meskipun struktur tugas telah dibentuk, penerapannya belum sepenuhnya bebas dari keterbatasan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan kerja tidak hanya ditentukan oleh ada atau tidaknya struktur organisasi, tetapi juga oleh kesesuaian antara jumlah tenaga, beban pekerjaan, dan pembagian tanggung jawab. Dengan demikian, pengorganisasian yang mendukung kenyamanan kerja memerlukan keseimbangan antara kejelasan tupoksi dan kapasitas tenaga yang tersedia.

Hal ini membuktikan bahwa pesantren menerapkan prinsip profesionalisme dalam pengelolaan tenaga kependidikan. Penempatan yang sesuai kompetensi juga memberikan dampak positif terhadap kenyamanan kerja karena mampu mengurangi konflik, kesalahpahaman, serta tumpang tindih pekerjaan antarpegawai. Pada aspek pengorganisasian, pesantren telah memiliki struktur kerja yang jelas dengan pembagian kepala bagian dan staf pelaksana. Struktur tersebut menunjukkan bahwa pesantren menerapkan sistem organisasi modern berbasis fungsi kerja sehingga setiap pegawai mengetahui posisi dan tanggung jawabnya masing-masing. Kejelasan struktur organisasi ini membuat pegawai dapat bekerja lebih tertib, disiplin, dan mudah melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selanjutnya, dalam aspek kepemimpinan Islami, penelitian menemukan bahwa pimpinan pesantren menerapkan gaya kepemimpinan yang humanis, terbuka, dan mengedepankan musyawarah. Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan aspirasi serta memberikan arahan dengan cara yang santun dan bijaksana.²⁹

Penelitian mengenai kepemimpinan humanis dan terbuka menunjukkan bahwa kenyamanan kerja dalam konteks pesantren tidak hanya dibentuk melalui aturan formal, tetapi juga melalui pola interaksi antara pimpinan dan tenaga kependidikan. Kesempatan menyampaikan aspirasi dan pemberian arahan secara santun dapat menciptakan komunikasi dua arah yang memungkinkan persoalan pekerjaan dibicarakan sebelum berkembang menjadi konflik. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, musyawarah dalam konteks ini tidak hanya memiliki dimensi normatif, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan hubungan kerja. Kepemimpinan menjadi instrumen yang menghubungkan kebijakan organisasi dengan pengalaman tenaga kependidikan sehari-hari. Oleh karena itu, kontribusi kepemimpinan

²⁸ Yulesti, "Wawancara Mengenai Pengorganisasian Di Pesantren."

²⁹ Petro Angriawan and Syukron Zamzami, "Wawancara Mengenai Kepemimpinan Islami," 2026.

terhadap kenyamanan kerja terlihat pada terciptanya rasa dihargai, keterbukaan komunikasi, dan hubungan kerja yang lebih harmonis.

Temuan ini juga menguatkan konsep kepemimpinan Islam yang berlandaskan keteladanan, penghargaan, dan pendekatan persuasif. Dampaknya, pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan pesantren. Selain itu, nilai-nilai Islam juga menjadi bagian penting dalam sistem manajemen pesantren. Nilai amanah, keadilan, ukhuwah, dan saling menghormati terlihat dalam hubungan kerja antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islam dalam pengelolaan tenaga kependidikan tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi diterjemahkan ke dalam pola hubungan kerja. Nilai amanah berkaitan dengan pelaksanaan tanggung jawab, keadilan berkaitan dengan perlakuan dan pembagian tugas, musyawarah berkaitan dengan proses komunikasi dan pengambilan keputusan, sedangkan ukhuwah tercermin dalam hubungan sosial antaranggota organisasi. Dengan demikian, kekhasan manajemen pendidikan Islam dalam penelitian ini dapat dilihat pada proses penerjemahan nilai keagamaan ke dalam praktik manajerial sehari-hari. Nilai tersebut menjadi mekanisme budaya yang mendukung terbentuknya hubungan kerja yang saling menghargai. Namun demikian, keberadaan nilai tersebut tetap perlu dilihat bersama dengan persoalan fasilitas, rangkap tugas, dan kesejahteraan pegawai, sehingga nilai-nilai keislaman tidak diposisikan sebagai satu-satunya faktor yang menentukan kenyamanan kerja.³⁰

Meskipun berbagai praktik manajemen telah mendukung kenyamanan kerja, penelitian juga menemukan sejumlah hambatan yang menunjukkan bahwa proses pengelolaan tenaga kependidikan belum sepenuhnya optimal. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan fasilitas kerja, adanya rangkap tugas, belum optimalnya pengelolaan administrasi berbasis digital, serta aspek kesejahteraan pegawai yang masih memerlukan perhatian. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pengelolaan tenaga kependidikan dengan sumber daya yang tersedia. Keterbatasan fasilitas, misalnya, tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik lingkungan kerja, tetapi juga dapat memengaruhi efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Demikian pula, rangkap tugas menunjukkan bahwa pembagian kerja yang telah disusun secara struktural masih menghadapi keterbatasan kapasitas sumber daya manusia.

Dari perspektif manajemen pendidikan, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan kerja perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor organisasi, sumber daya, kepemimpinan, dan hubungan sosial.³¹ Nilai amanah dan ukhuwah dapat memperkuat hubungan kerja, tetapi tidak dengan sendirinya menghilangkan persoalan beban kerja, fasilitas, digitalisasi, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, penguatan kenyamanan kerja di Pesantren Syafa'aturrasul memerlukan pengelolaan yang bersifat integratif, yaitu mempertahankan kekuatan budaya kerja Islami sekaligus memperbaiki aspek struktural dan material yang masih menjadi kendala.

Temuan lapangan menunjukkan adanya keterkaitan antara kenyamanan kerja dengan perilaku kerja tenaga kependidikan. Informasi yang diperoleh dalam penelitian memperlihatkan bahwa kondisi kerja yang dipersepsikan nyaman berkaitan dengan kedisiplinan, loyalitas, kerja sama, dan kualitas pelayanan. Namun, dalam penelitian kualitatif ini, keterkaitan tersebut lebih tepat dipahami sebagai temuan berdasarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan sebagai hubungan kausal yang dapat diukur secara statistik. Kenyamanan kerja dalam konteks penelitian ini tampak melalui pengalaman pegawai terhadap kejelasan tugas, hubungan dengan pimpinan

³⁰ Mulpi Delianto and Muhammad Syukri, "Wawancara Mengenai Nilai Islam Dalam Manajemen," 2026.

³¹ Abdul Hamid Arribathi and Margono Mitrohardjono, "Penerapan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Menuju Sekolah Efektif," *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies* 3, no. 1 (2020): 35–54, https://doi.org/https://doi.org/10.31943/afkar_journal.v3i1,%20January.83.

dan rekan kerja, kondisi lingkungan, serta suasana spiritual pesantren. Faktor-faktor tersebut kemudian berhubungan dengan cara tenaga kependidikan menjalankan tugas dan memberikan pelayanan.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa kenyamanan kerja tenaga kependidikan di Pesantren Syafa'aturrasul terbentuk melalui interaksi antara dimensi struktural, kepemimpinan, sosial, dan spiritual. Dimensi struktural terlihat melalui perencanaan program, pembagian tugas, dan kejelasan organisasi; dimensi kepemimpinan terlihat melalui keterbukaan, musyawarah, dan pemberian arahan; dimensi sosial tercermin dalam hubungan yang harmonis dan saling menghargai; sedangkan dimensi spiritual terlihat melalui penerapan nilai amanah, keadilan, ukhuwah, serta aktivitas keagamaan. Pada saat yang sama, keterbatasan fasilitas, rangkap tugas, digitalisasi administrasi, dan kesejahteraan menunjukkan bahwa kenyamanan kerja masih menghadapi persoalan pada aspek sumber daya dan sistem. Temuan tersebut menunjukkan bahwa manajemen pendidikan Islam dalam konteks pesantren bekerja bukan hanya melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, tetapi juga melalui integrasi nilai keislaman dengan praktik pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan manajemen pendidikan Islam di Pesantren Syafa'aturrasul Taluk Kuantan Riau dalam membangun kenyamanan kerja tenaga kependidikan dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan penerapan nilai-nilai Islam. Perencanaan dilakukan melalui penyusunan program kerja, evaluasi berkala, dan musyawarah, sedangkan pengorganisasian diwujudkan melalui pembagian tugas berdasarkan kompetensi dan kejelasan tanggung jawab. Kepemimpinan yang terbuka, humanis, dan mengedepankan musyawarah, serta penerapan nilai amanah, keadilan, tanggung jawab, dan ukhuwah turut membentuk hubungan kerja yang harmonis. Kenyamanan kerja terlihat pada dimensi fisik, psikologis, sosial, dan spiritual melalui lingkungan yang bersih dan aman, hubungan kekeluargaan, komunikasi terbuka, saling membantu, serta pembinaan spiritual.

Kenyamanan kerja tersebut didukung oleh kejelasan tugas, hubungan interpersonal yang baik, kepemimpinan, budaya spiritual, dan dukungan sosial, tetapi masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan fasilitas, rangkap tugas, belum optimalnya administrasi digital, peningkatan beban kerja pada periode tertentu, dan aspek kesejahteraan pegawai. Temuan penelitian juga menunjukkan adanya keterkaitan antara kenyamanan kerja dengan kedisiplinan, loyalitas, kerja sama, dan kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Dalam konteks penelitian kualitatif, keterkaitan tersebut dipahami berdasarkan pengalaman dan persepsi informan, bukan sebagai hubungan kausal yang diukur secara statistik. Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam di pesantren tersebut menunjukkan integrasi antara fungsi manajemen dan nilai-nilai keislaman dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan serta pelaksanaan layanan pendidikan.

REFERENSI

- Abdussyukur, Aiman Fikri, Nuraini, Fakarotul Karimah, Pastun, and Safril Gazali. "Jurnal Pendidikan Indonesia : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai Islam Dalam Pengembangan Profesionalisme Guru." *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian Dan Inovasi* 6, no. 1 (2026): 374-82. <https://doi.org/10.59818/jpi.v6i1.2625>.
- Amri, Muhammad Khairul, and Mufti Dahlia Prastika. "Manajemen Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri Manajemen Berbasis Pesantren Dalam Pembentukan Karakter Santri." *Journal of Golden Generation Multidisciplinary* 1, no. 3 (2025): 388-402. <https://doi.org/https://doi.org/10.65244/jggm.v1i3.280>.
- Anggraeni, Muhammad Ardiansyah, and Irmawati. "Kompetensi Tenaga Tata Usaha Dalam

- Meningkatkan Kualitas Layanan Adminitrasi Di SMA Negeri 3 Takalar Kabupaten Takalar.” *Irfani* 21, no. 2 (2025): 593–604. <https://doi.org/https://doi.org/10.30603/irfani.v21i2.6743>.
- Angriawan, Petro, and Syukron Zamzami. “Wawancara Mengenai Kepemimpinan Islami,” 2026.
- Arribathi, Abdul Hamid, and Margono Mitrohardjono. “Penerapan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Menuju Sekolah Efektif.” *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies* 3, no. 1 (2020): 35–54. https://doi.org/https://doi.org/10.31943/afkar_journal.v3i1,%20January.83.
- Bahri, Syamsul. “Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi.” *Munaddhoman: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2022): 43–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>.
- Dahlan, Fauzia, Romi Martin, and Ramlan. “Wawancara Mengenai Pembagian Tugas Di Pesantren,” 2026.
- Delianto, Mulpi, and Muhammad Syukri. “Wawancara Mengenai Nilai Islam Dalam Manajemen,” 2026.
- Hermansyah, and Suryani. “Wawancara Mengenai Perencanaan Pengelolaan Tenaga Kependidikan,” 2026.
- Hizbulloh, Nurhadi, Afif Anshori, and Nur Hidayah. “Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Salafiyah Di Era Globalisasi (Studi Pondok Pesantren Tradisional Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan).” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 01 (2023): 1215–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.30868/ei.v12i001.7447>.
- Hs, Muhammad Fakhri, Kasful Anwar Us, and Shalahudin. “Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan.” *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2024): 207–17. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.
- Maulidiyah, Faizah, M. Anang Sholikhudin, Achmad Yusuf, and Saifulah. “Integrasi Pendidikan Formal Dan Pendidikan Nonformal Di Pondok Pesantren As-Sholchah.” *Journal Of Islamic Education* 4, no. 1 (2026): 35–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.55757/ashlach.v4i01.1361>.
- Novitasari, Silvia Putri, Sukarman, and Hasanah Fitriya. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Lingkungan Pondok Pesantren.” *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 3 (2025): 376–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/ainj.v6i3.901>.
- Novitasari, Silvia Putri, Sukarman Sukarman, and Hasanah Fitriya. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru Di Lingkungan Pondok Pesantren.” *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)* 6, no. 3 (2025): 376–83. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/ainj.v6i3.901>.
- Prasetyowati, Firda. “Implementasi Konsep Kepemimpinan Adil Dalam Lembaga Islam: Studi Pustaka Atas Prinsip 'Adl Dalam Khazanah Kepemimpinan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10, no. 4 (2025): 2930–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1323>.
- Raharjo, Selamat. “Strategi Kemandirian Pesantren Melalui Peningkatan Kualitas Manajemen Di Pesantren Bahrul Ulum Sungailiat Bangka Selamat Raharjo.” *AL-Ikhtiar: Jurnal Studi Islam* 2, no. 1 (2025): 264–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.71242/0yqjn912>.
- Rahmi, Silvia Junita, and Yoga Pratama. “Wawancara Mengenai Kenyamanan Kerja Di Pesantren,” 2026.
- Rustandi, Feri, Acep Ruskandar, Fenty Setiawati, Hasan Basri, and Adang Hambali. “Transformasi Kelembagaan Dan Manajemen Pesantren Dalam Modernisasi Pendidikan

- Islam Di Indonesia.” *Al-Idarah: Journal of Islamic Education Management* 1, no. 1 (2026): 42–51.
- Saputro, Muhammad Dandi, and Kiki Cahya Muslimah. “Madrasah Sebagai Pusat Pendidikan Islam Di Indonesia : Kontribusinya Terhadap Pembentukan Karakter Bangsa.” *Jurmia: Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah* 5, no. 2 (2025): 140–57. <https://doi.org/https://doi.org/10.32665/jurmia.v5i2.4073>.
- Siahaan, Amiruddin, Rizki Akmalia, Lydia Amelia, Ahmad Ardhi, Mauluddin Sitorus, Syaukani Siraj, and Yusril Ardiansyah. “Mengelola Dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal of Education* 05, no. 03 (2023): 5815–25. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v2i1.4047>.
- Yulesti, Ummi Dina. “Wawancara Mengenai Pengorganisasian Di Pesantren,” 2026.