



## DIGITAL LEADERSHIP DALAM PERENCANAAN SDM UNTUK MEWUJUDKAN MUTU BERKELANJUTAN DI PESANTREN MAS AL-MUSLIMUN

Efriani<sup>1\*</sup>, Nurhayati<sup>2</sup>, Ima Suriani<sup>3</sup>, Jarniati<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>MPI, IAIN Lhokseumawe, Aceh Utara, 24352, Indonesia.

\*Email korespondensi : [efriani00@guru.sma.belajar.id](mailto:efriani00@guru.sma.belajar.id) <sup>1</sup>

Diterima Januari 2026; Disetujui Juli 2026; Dipublikasi 31 Juli 2026

**Abstract:** *This study examines the application of digital leadership in human resource (HR) planning as a strategy to create a quality and sustainable educational environment at the MAS Al-Muslimun Islamic Boarding School. Using a qualitative case study method, this study explores the planning process involving deliberation, the use of technology in analyzing HR needs, and the application of micro teaching as part of the recruitment strategy. The focus is on understanding how digital leadership plays a role in analyzing needs and evaluating HR in an integrated manner with Islamic values in the context of Islamic boarding schools. Data were collected through in-depth interviews, observations, and document analysis, then analyzed descriptively-qualitatively. The results show that deliberation between policy makers is a pillar in strategic HR planning. The selection of educators through micro teaching ensures that pedagogical and professional skills are met. This study emphasizes the importance of mastery of technology, continuous training, and moral integrity in facing the challenges of globalization. In addition to providing theoretical and practical contributions to digital-based Islamic education management, these findings offer an Islamic value-based model that is adaptive, superior, and remains relevant to local wisdom.*

**Keywords :** *Digital Leadership, Human Resources Planning, Quality of Continuing Education Islamic Values keywords.*

**Abstrak:** Penelitian ini mengkaji penerapan kebijakan digital dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) sebagai strategi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan di Pesantren MAS Al-Muslimun. Menggunakan metode studi kasus kualitatif, penelitian ini mengeksplorasi proses perencanaan yang melibatkan musyawarah, pemanfaatan teknologi dalam analisis kebutuhan SDM, dan penerapan micro teaching sebagai bagian dari strategi rekrutmen. Fokusnya adalah memahami bagaimana kepemimpinan digital berperan dalam menganalisis kebutuhan dan mentransmisikan SDM secara terintegrasi dengan nilai-nilai Islami dalam konteks pesantren. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, serta analisis dokumen, kemudian dianalisis secara deskriptif-kualitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa musyawarah antara pemangku kebijakan menjadi pilar dalam perencanaan strategi SDM. Seleksi tenaga pendidik melalui pengajaran mikro memastikan keterampilan pedagogis dan profesional terpenuhi. Penelitian ini menekankan pentingnya penguasaan teknologi, pelatihan berkesinambungan, serta integritas moral dalam menghadapi tantangan globalisasi. Selain memberikan kontribusi teoritis dan praktis pada manajemen pendidikan Islam berbasis digital, temuan ini menawarkan model berbasis nilai Islami yang adaptif, unggul, dan tetap relevan dengan kearifan lokal.

**Kata kunci :** *Kepemimpinan Digital, Perencanaan SDM, Mutu Pendidikan Berkelanjutan, Nilai Islami. kata kunci*

## PENDAHULUAN

Pendidikan karakter telah menjadi agenda prioritas dalam sistem pendidikan di Indonesia, terutama sejak penerapan kurikulum yang pembentukan karakter siswa sebagai aspek utama. Kurikulum ini bertujuan membentuk individu yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga memiliki moralitas dan integritas. Pendekatan ini mencerminkan kesadaran bahwa keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari kompetensi kognitif, melainkan juga dari kemampuan membangun masyarakat yang beretika. Dalam konteks pesantren, pendidikan karakter menjadi bagian integral karena pesantren telah lama menjadi pusat pendidikan berbasis agama yang menanamkan nilai-nilai luhur kepada generasi muda.

Selain itu, kearifan lokal kini semakin diperhatikan sebagai salah satu sumber penting dalam pendidikan karakter. Kearifan lokal yang mencerminkan nilai-nilai sosial, budaya, dan agama di suatu komunitas dapat menjadi panduan dalam pengembangan karakter yang relevan dengan kehidupan sehari-hari. Kajian tentang kearifan lokal menunjukkan bahwa nilai-nilai ini dapat memperkuat rasa identitas nasional sekaligus menanamkan prinsip-prinsip seperti kerja sama, kejujuran, dan tanggung jawab. Di pesantren, potensi kearifan lokal untuk mendukung pendidikan menjadi signifikan karena pesantren sering kali berada dalam komunitas yang kaya dengan tradisi dan budaya lokal.

Namun, meski potensinya besar, keterkaitan antara kearifan lokal dan karakter pendidikan di pesantren masih kurang mendapat perhatian dalam penelitian. Pesantren MAS Al-Muslimun, misalnya, memiliki peluang untuk menjadikan nilai-nilai lokal sebagai landasan pembentukan karakter santri. Eksplorasi lebih lanjut diperlukan untuk memahami cara nilai-nilai ini diterapkan dalam keseharian, sehingga pendidikan karakter yang berbasis kearifan lokal tidak hanya menjadi teori tetapi juga praktik yang efektif. Hal ini dapat memperkuat peran pesantren dalam mencetak generasi yang tidak hanya berilmu tetapi juga berbudi pekerti luhur, sesuai dengan kebutuhan zaman.

## KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan judul diatas beberapa Sub Bab yang akan dikajian baik itu berisi tentang teori-teori ataupun kepustakaan yang melandasi penelitian ini. Adapun kajian pustaka terdiri dari beberapa yaitu:

### **Pengertian dan Konsep Kepemimpinan Digital**

Kepemimpinan digital merupakan konsep kepemimpinan yang mengintegrasikan teknologi digital untuk memimpin dan mengelola organisasi agar relevan dengan dinamika perubahan era digital. (Hasan Basri 2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan ini fokus pada menciptakan visi transformasi digital dalam organisasi. (Etikariena 2020) menambahkan bahwa kepemimpinan digital menekankan pentingnya memadukan teknologi dan strategi jangka panjang, sementara (Rohmaniah and Sri Pudjiarti 2024) menyoroti kebutuhan akan keterampilan interpersonal dan teknis pada pemimpin untuk menghadapi kompleksitas digitalisasi.

Peran kepemimpinan digital dalam pendidikan sangat signifikan dalam mentransformasi lingkungan belajar dan pengelolaan organisasi pendidikan. (Adolph 2016b) menyatakan bahwa pemimpin digital harus menjadi agen perubahan, memastikan teknologi mendukung pembelajaran abad ke-21. Hal ini sejalan dengan

(Adolph 2016b), yang menyatakan bahwa pemimpin harus menginspirasi inovasi sekaligus memastikan teknologi digunakan secara efektif.

Kompetensi utama seorang pemimpin digital mencakup kemampuan visioner, adaptif, dan berbasis teknologi, kemampuan visioner diperlukan untuk mengarahkan organisasi ke arah transformasi yang relevan dengan teknologi modern. Tekanan adaptabilitas terhadap perubahan, termasuk resistensi internal, menurut (Kilic et al. 2020) melengkapi bahwa kompetensi seperti komunikasi digital, penguasaan alat digital, dan kepemimpinan perubahan adalah inti dari kesuksesan seorang pemimpin digital dalam menciptakan organisasi yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan.

### **Perencanaan SDM untuk Mendukung Mutu Berkelanjutan**

Landasan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Termasuk Fungsi Perencanaan (Dessler 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam memastikan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dikelola secara efektif, fungsi perencanaan SDM adalah langkah pertama yang memungkinkan organisasi untuk menyusun kebijakan, strategi, dan prosedur dalam mengelola tenaga kerja. Hal ini termasuk analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta manajemen karir. (Dessler 2020) juga menekankan pentingnya perencanaan SDM untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan dengan keahlian yang sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi perencanaan ini tidak hanya mendukung kelancaran operasional tetapi juga membantu organisasi dalam mempertahankan daya saing di era yang terus berubah.

Pendekatan berbasis kompetensi dalam perencanaan SDM merupakan pendekatan yang mengutamakan pemahaman tentang keterampilan dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Dalam konteks pendidikan, seperti dijelaskan oleh (Adolph 2016), perencanaan SDM berbasis kompetensi bertujuan untuk menentukan kualifikasi yang dibutuhkan oleh tenaga pengajar, seperti kemampuan pedagogis, keterampilan dalam teknologi pendidikan, serta pemahaman terhadap budaya dan nilai-nilai lokal yang berlaku. (Inquiry and To 2018) juga mengungkapkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi ini memungkinkan lembaga pendidikan, seperti pesantren, untuk merancang kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan zaman dan tantangan globalisasi tanpa mengorbankan nilai-nilai keislaman yang mereka miliki.

Perencanaan SDM memiliki hubungan yang erat dengan keberlanjutan dan peningkatan kinerja organisasi. (Ulrich and Dulebohn 2015) dalam penelitian mereka, menjelaskan bahwa perencanaan SDM yang efektif tidak hanya mempertimbangkan aspek kebutuhan tenaga kerja tetapi juga bagaimana perencanaan ini memberikan kontribusi pengembangan terhadap sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam jangka panjang. Dengan memiliki tenaga kerja yang kompeten dan berkompetensi sesuai dengan kebutuhan strategi organisasi, saling layanan dan kualitas kerja di organisasi tersebut akan terus meningkat, lebih lanjut menyatakan bahwa perencanaan SDM yang baik memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan yang fokus pada pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang dalam tantangan yang terus

berubah

### **Milieu Mutu Berkelanjutan Berbasis Nilai Islami**

Teori mengenai mutu berkelanjutan dalam pendidikan banyak dipengaruhi oleh pemikiran para ahli manajemen kualitas, seperti (Purnomo et al. 2024). (Mustika Dewi and Salminawati 2022) dalam *Out of the Crisis* menyarankan agar setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, mengadopsi pendekatan berkelanjutan terhadap perbaikan kualitas melalui prinsip-prinsip seperti siklus PDCA (Plan-Do-Check-Act). Ia mengemukakan bahwa mutu bukan sekadar produk akhir, tetapi merupakan proses berkesinambungan yang melibatkan seluruh anggota organisasi. (Irwansyah 2022) menekankan perlunya pemahaman yang mendalam tentang variabilitas dan pentingnya perbaikan yang terus-menerus untuk mencapai keunggulan dalam jangka panjang.

Integrasi nilai-nilai Islami dalam sistem manajemen mutu dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya fokus pada pencapaian akademik tetapi juga pembangunan karakter yang bermoral. Dalam konteks pesantren, integrasi ini mendekonstruksi konsep bersama dengan melihat tidak hanya hasil tetapi juga proses yang mencakup perilaku dan sikap santri. Konsep ini mendukung pencapaian mutu yang lebih menyeluruh karena melibatkan moralitas, etika, dan akhlak mulia sebagai landasan dari semua kegiatan pendidikan. (Inquiry and To 2018) Pendidikan dalam tradisi Islam mengutamakan pembinaan karakter berdasarkan prinsip-prinsip syariah, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan. Pendidikan karakter di pesantren harus mencerminkan keseimbangan antara ilmu pengetahuan (science) dan ilmu agama (values) yang menjadi inti dari kualitas pendidikan Islam. Penanaman nilai-nilai seperti tawakal, istiqamah, dan keadilan pada setiap kegiatan di lembaga pendidikan akan memperkuat karakter santri untuk mencapai kesan positif baik dalam aspek spiritual maupun sosial.

### **Studi Kasus Penerapan Manajemen Mutu Berkelanjutan di Lembaga Berbasis Islam, Khususnya Pesantren**

Penerapan manajemen mutu berkelanjutan di lembaga-lembaga berbasis Islam, khususnya pesantren, sudah menunjukkan berbagai hasil yang menarik. Misalnya, di beberapa pesantren terkemuka, program manajemen mutu telah digabungkan dengan prinsip syariah untuk memastikan proses pendidikan tidak hanya berkualitas akademik tetapi juga komprehensif dari sisi karakter. (Abidin 2023) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa pesantren yang menerapkan prinsip mutu berkelanjutan berhasil meningkatkan kualitas pendidikan mereka dalam bentuk pengembangan kurikulum yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan, serta evaluasi terus-menerus terhadap metode pengajaran yang digunakan. Dengan pendekatan ini, pengelolaan pesantren fokus pada perbaikan yang tidak hanya memaksimalkan pembelajaran tetapi juga membangun budaya positif yang sesuai dengan tradisi Islam yang menjunjung tinggi ilmu, akhlak, dan kompetensi yang relevan dengan dunia modern.

### **Studi-Studi Terkait Digital Leadership dan Pengelolaan SDM**

Implementasi manajemen SDM berbasis teknologi di pesantren atau lembaga pendidikan Islam lainnya

telah diperkenalkan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan tenaga pengajar dan administrasi pendidikan. (Herman Firdaus et al. 2016) menyebutkan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen SDM membantu pesantren mengidentifikasi, merekrut, dan mengembangkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta melaksanakan evaluasi yang lebih terstruktur. (Lahir, Ma'ruf, and Tho'in 2017) juga menambahkan bahwa informasi teknologi memungkinkan pesantren untuk melakukan rekrutmen tenaga pengajar yang berbasis kompetensi dan nilai Islami, selain menyediakan pelatihan dan pengembangan profesional melalui platform pembelajaran daring yang sesuai dengan prinsip Islam.

Salah satu gap dalam penelitian tentang manajemen SDM berbasis teknologi di pesantren adalah terbatasnya kajian yang mengkaji secara mendalam penerapan kepemimpinan digital dalam pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan nilai-nilai keislaman. Meskipun banyak penelitian yang fokus pada penerapan teknologi di lembaga pendidikan, sedikit yang menyentuh implementasi nyata dari kepemimpinan digital dalam konteks pendidikan Islam. (Billah and Fianto 2021) menemukan bahwa meskipun teknologi sudah diterapkan di banyak lembaga pendidikan, banyak yang belum mengenal kepemimpinan digital dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mendukung misi lembaga pendidikan agama. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana kepemimpinan digital dapat berperan penting dalam menciptakan perencanaan SDM berbasis teknologi di pesantren sambil mempertahankan nilai-nilai agama yang mendalam.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kualitatif deskriptif dipilih untuk mendalami fenomena kepemimpinan digital dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di MAS Al-Muslimun. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami pengalaman dan pandangan pemimpin serta pemangku kebijakan dalam membangun lingkungan pendidikan yang berbasis nilai Islami dan berorientasi pada keberlangsungan bersama. Metode ini juga dapat membantu mengungkap tantangan dalam penerapan kepemimpinan digital dan strategi yang digunakan untuk menciptakan integrasi teknologi dalam mendukung perencanaan SDM yang efektif.

Data akan dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan dengan kepala yayasan, wakil kepala sekolah bidang SDM, dan guru senior untuk mengeksplorasi strategi, kendala, dan keberhasilan dalam penerapan kepemimpinan digital. Observasi partisipatif dilakukan untuk melihat langsung penggunaan teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi tenaga pendidik. Sementara itu, dokumentasi studi akan mengumpulkan bukti-bukti pendukung seperti kebijakan internal, laporan evaluasi, dan materi pelatihan untuk memberikan konteks tambahan dan validasi data.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, dengan langkah-langkah meliputi transkripsi wawancara, pengkodean, dan identifikasi tema utama yang relevan dengan penelitian. Validitas data akan ditingkatkan melalui triangulasi, membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan konsistensi dan keakuratan temuan. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan panduan strategi bagi MAS

Al-Muslimun dalam meningkatkan keberlanjutan melalui kepemimpinan digital yang terintegrasi dalam perencanaan SDM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan SDM untuk Mendukung Mutu Berkelanjutan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Digital Leadership dalam Perencanaan SDM untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan di Pesantren MAS Al-Muslimun,” subbab mengenai Perencanaan SDM untuk Mendukung Mutu Berkelanjutan menghasilkan beberapa temuan kunci. Pertama, perencanaan SDM di MAS Al-Muslimun sangat dipengaruhi oleh musyawarah antara pemangku kebijakan, seperti ketua yayasan dan tim kurikulum, untuk memahami kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Hal ini memastikan bahwa perencanaan SDM tidak hanya didasarkan pada angka dan kebutuhan administrasi, tetapi juga pada kualitas dan integrasi dengan nilai-nilai Islam yang ada di pesantren. (Kepala MAdrasah, Wakil, Ka. Bidang Kurikulum, ka 2024)

Selanjutnya langkah-langkah yang diambil dalam perencanaan SDM di MAS Al-Muslimun meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, khususnya dalam hal rekrutmen tenaga pendidik dan pengembangan kompetensi. Misalnya, salah satu langkah strategi yang diterapkan adalah penerapan metode micro teaching untuk menilai calon kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola kelas dan berinteraksi dengan siswa. Hal ini memberikan bukti nyata bahwa kompetensi pedagogis dan profesional menjadi prioritas dalam perencanaan SDM, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung pengembangan karakter santri.

Temuan lain dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan digital sangat penting dalam merancang dan melaksanakan perencanaan SDM berbasis teknologi. Penggunaan informasi teknologi yang optimal memungkinkan pengelolaan data SDM yang lebih akurat dan efisien. Selain itu, pemimpin digital di MAS Al-Muslimun memainkan peran strategis dalam memastikan bahwa perencanaan SDM tidak hanya relevan dengan kebutuhan saat ini tetapi juga dapat beradaptasi dengan tantangan globalisasi pendidikan. Dengan demikian, perencanaan SDM yang dilakukan di pesantren ini tidak hanya mendukung pengembangan kualitas pendidikan secara terus-menerus tetapi juga fokus pada pembentukan karakter santri yang sesuai dengan nilai-nilai Islami.

### **Milieu Mutu Berkelanjutan Berbasis Nilai Islami**

Dalam penelitian “Digital Leadership dalam Perencanaan SDM untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan di Pesantren MAS Al-Muslimun,” subbab mengenai Milieu Mutu Berkelanjutan Berbasis Nilai Islami menghasilkan beberapa temuan bagaimana terkait nilai-nilai Islam diterapkan untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkelanjutan dan berkualitas di pesantren. Salah satu hasil penting adalah bahwa lingkungan mutu di MAS Al-Muslimun diupayakan melalui pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen mutu berkelanjutan dengan nilai Islami. Penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas pengelolaan di pesantren tidak hanya terbatas pada aspek akademik tetapi juga mencakup pengembangan karakter dan akhlak santri.

Pendekatan ini didasarkan pada prinsip-prinsip mutu yang dikemukakan oleh para pakar seperti (Mustika Dewi and Salminawati 2022), yang menekankan pentingnya perbaikan keberlanjutan dan partisipasi aktif dalam menciptakan budaya mutu. Di MAS Al-Muslimun, pendekatan ini juga mencakup pengembangan kompetensi guru, dimana mereka diharapkan tidak hanya mahir dalam bidang akademik tetapi juga dapat menanamkan nilai-nilai keislaman yang baik melalui akhlak dan taqwa dalam interaksi mereka dengan santri. Hal ini menunjukkan bahwa mutu keberlanjutan di MAS Al-Muslimun bersifat holistik, tidak hanya mengarah pada pembelajaran akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter yang mencerminkan integritas dan kebijakan yang sejalan dengan nilai-nilai Islam.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemimpin digital di MAS Al-Muslimun memiliki peran kunci dalam memastikan bahwa proses perbaikan kualitas berkelanjutan ini dilakukan dengan mengintegrasikan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan pendidikan. Teknologi digunakan untuk mengoptimalkan pengelolaan data akademik dan pengembangan kompetensi guru, yang berakhir pada terciptanya lingkungan yang mendukung terwujudnya mutu pendidikan yang sesuai dengan tuntutan zaman dan tetap mempertahankan identitas keislaman. Model kepemimpinan ini, berdasarkan pada nilai-nilai Islami, fokus pada pelibatan seluruh elemen dalam organisasi untuk mencapai tujuan kualitas pendidikan yang berkelanjutan.

**Tabel 1 . Tabel Wawancara**

| Jabatan         | Nama                  | Pertanyaan                                                                                                                                                                                                                        | Jawab                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kepala Madrasah | Nukman Hasibuan, M.Pd | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apa saja kebijakan terkait perencanaan SDM?</li> <li>2. Bagaimana langkah-langkah yang diambil untuk merencanakan SDM?</li> <li>3. .Apa target kualitas SDM yang diharapkan?</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. adanya musyawarah dengan ketua yayasan dan kurikulum terkait kebutuhan SDM nya.</li> <li>2. Langkah yang diambil adalah menilai ketersediaan nya SDM melalui analisis kebutuhan tenaga kerja (guru ) dan saat ada pelamar tenaga SDM baru, syarat awal dilakukan micro teaching.</li> <li>3. 3.Target yang diharapkan dari SDM nya adalah kompetensi pedagogis(penguasaan materi mapel,penguasaan kelas, dan pengembangan karakter siswa), kompetensi profesional(pengembangan diri melalui pelatihan,terampil dalam menggunakan teknologi, dan dapat berkolaborasi dengan rekan sejawat.), dan kompetensi manajerial( mampu mengelola kelas, berkolaborasi dan mengelola kelas).</li> </ol> |

Sumber: MAS Al-Musllimun (2024)

**Tabel 2 . Rencana Muatan / Struktur Kurikulum**

| MATA PELAJARAN   | KEGIATAN<br>REGULER/ MINGGU | PROJECT PROFIL<br>PANCASILA | TOTAL JP PER<br>TAHUN |
|------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| Al-Qur'an Hadis  | 72 (2)                      |                             | 72                    |
| Pikih            | 72 (2)                      |                             | 72                    |
| Akidah Akhlak    | 72 (2)                      |                             | 72                    |
| S K I            | 72 (2)                      |                             | 72                    |
| PPKn             | 72 (2)                      | 36 ( 33 )                   | 108                   |
| Bahasa Indonesia | 180 (5)                     | 36 ( 21 )                   | 216                   |
| Matematika       | 144 (4)                     | 36 ( 20 )                   | 180                   |

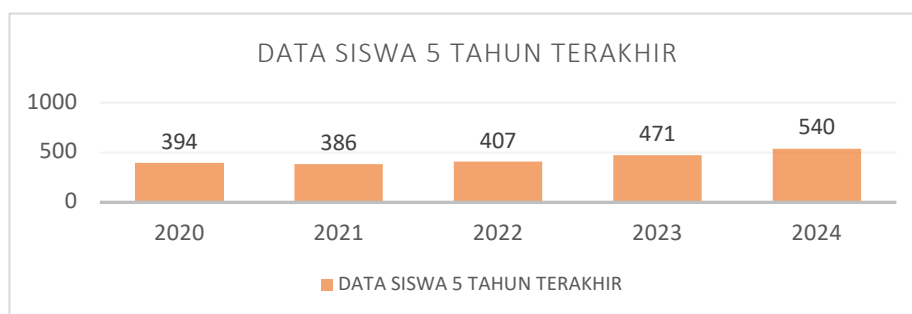
|                                    |           |           |      |
|------------------------------------|-----------|-----------|------|
| IPA                                | 144 (4)   | 36 ( 20 ) | 180  |
| IPS                                | 108 (3)   | 36 ( 25 ) | 144  |
| Bahasa Inggris                     | 108 (3)   | 36 ( 25 ) | 144  |
| PJOK                               | 72 (2)    | 36 ( 33 ) | 108  |
| Informatika                        | 72 (2)    | 36 ( 33 ) | 108  |
| Mapel Pilihan : Seni atau Prakarya | 72 (2)    | 36 ( 33 ) | 108  |
| Mulok: Adat Budaya                 | 72 (2)    |           | 72   |
| JUMLAH                             | 1116 (29) | 360       | 1476 |

Sumber: MAS Al-Musllimun (2024)

**Tabel 3 . Tabel Perencanaan Pendampingan, Evaluasi dan pengembangan Profesi**

| Bentuk Pendampingan dan Pengembangan Profesional | Teknis Pendampingan dan Pengembangan Profesional                        | Waktu                   | SDM yang terlibat                                       | Keterangan                                                             |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Pendampingan                                     | Coaching bagi guru pemula                                               | Per tahun               | Guru pemula, Guru yang ditunjuk, KS                     | Dinas Terkait                                                          |
|                                                  | Coaching programprogram terbaru                                         | Menyesuaikan            | Guru Mapel, KS                                          |                                                                        |
| Pengembangan Profesi                             | Supervisi Kelas                                                         | Per semester            | Guru Mapel, KS                                          | Sebagai Penilaian Kinerja Guru                                         |
|                                                  | Pelatihan Pengembangan Keprofesian                                      | Per tahun               | Semua guru, pengawas, KS                                | Rutinitas                                                              |
| Bentuk Evaluasi                                  | Pelatihan-pelatihan Strategi dalam Evaluasi                             | Menyesuaikan Waktu      | Guru, KS Mandiri, SDM yang terlibat                     | Dinas terkait Keterangan                                               |
|                                                  | Menggunakan jurnal harian, dan penilaian sikap                          | Per hari                | Guru, peserta didik, orang tua, BK, lingkungan          | Dari capaian pembelajaran, angket peserta didik                        |
| Evaluasi ProgramProgram Madrasah                 | Mengaktifkan Paguyuban Kelas                                            | Per bulan               | Guru, peserta didik, Orang tua, KS                      | Evaluasi Program dan pelaksanaan Pembelajaran                          |
|                                                  | Assesmen formatif                                                       | Per unit belajar        | Guru, peserta didik, orang tua                          | Dari capaian pembelajaran, angket                                      |
|                                                  | Assesmen formatif, portofolio                                           | Per Semester            | Guru, peserta didik, orang tua, BK, lingkungan          | Dari capaian pembelajaran, angket peserta didik                        |
|                                                  | Assesmen formatif, portofolio, Evaluasi Diri Madrasah                   | Per tahun               | Guru, peserta didik, orang tua , BK, lingkungan, komite | Dari capaian pembelajaran, angket peserta didik, kuisisioner orang tua |
|                                                  | Monitoring kegiatan dari pelaksanaan, pelaporan, tindak lanjut kegiatan | Setiap selesai kegiatan | Guru, Komite, KS, Pengawas                              | Pelaksanaan Program digilir dengan harapan adanya pemerataan peran     |

Sumber: MAS Al-Musllimun (2024)



**Gambar 1. Peningkatan Jumlah santri yang tamat pendidikan sejak tahun 2020 sampai dengan 2024**

Sumber: MAS Al-Musllimun (2024) dengan perencanaan yang benar maka peningkatan kualitas pasti akan lebih

baik

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Digital Leadership dalam Perencanaan SDM untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan di Pesantren MAS Al-Muslimun,” dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan SDM dilakukan secara strategis dengan pemanfaatan teknologi digital. Kepemimpinan digital memungkinkan perencanaan dan analisis kebutuhan SDM yang lebih terstruktur dan berbasis data. Pemimpin pesantren memegang peran penting dalam memastikan seleksi dan pengembangan tenaga pendidik melalui penerapan analisis kebutuhan, pengajaran mikro, serta pelatihan berkelanjutan. Hal ini berkontribusi dalam menghasilkan SDM yang kompeten secara akademik dan berkarakter sesuai dengan nilai-nilai Islami. Namun, beberapa tantangan terkait keterbatasan teknologi di lapangan masih harus diatasi. Selain itu, pesantren telah berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Islami ke dalam manajemen mutu pendidikan, sehingga pendidikan di MAS Al-Muslimun tidak hanya fokus pada pencapaian akademik tetapi juga pada pengembangan karakter. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan digital di MAS Al-Muslimun berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang saling berkelanjutan, yang menggabungkan teknologi, akademik, dan nilai-nilai moral Islam, dan mempersiapkan pesantren untuk bersaing secara global sambil mempertahankan esensi Islam.

### Saran

Penelitian selanjutnya disarankan untuk fokus pada solusi mengatasi keterbatasan teknologi di pesantren, seperti akses perangkat dan jaringan internet yang lebih baik. Selain itu, penting untuk menggali dampak kepemimpinan digital pada kualitas pendidikan dan karakter santri secara lebih mendalam, serta menggunakan metode penelitian yang lebih kuantitatif. Melibatkan lebih banyak data, termasuk observasi dari pesantren dengan tingkat kesiapan teknologi yang berbeda-beda, juga dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2023). Tradisi Pendidikan Pesantren Dalam Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan Profetik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(1): 84–97. doi:10.31538/munaddhomah.v5i1.773.
- Adolph, R. (2016). Peningkatan Prestasi Belajar Melalui Model Pembelajaran Yang Tepat Pada Sekolah Dasar Sampai Perguruan Tinggi. (May): 1–23.
- Adolph, R. (2016). *Peran Dan Tantangan Profesi Pendidik Di Era Digital*.
- Basri, H. (2024). Transformational Leadership of Pesantren as a Role Model for Contemporary Islamic Education Institutions. *INDONESIA JURNAL oF* 15(1): 37–48.
- Billah, F.A.M. & Fianto, B.A. (2021). Pengaruh Islamic Corporate Governance Terhadap Kinerja Bank Syariah: Studi Empiris Indonesia Dan Malaysia. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 8(2): 243. doi:10.20473/vol8iss20212pp243-254.

- Dessler, G. (2020). Fundamentals of Human Resource Management. *Human Resource Management* (November): 133–54.
- Etikariena. (2020). The Role of Leadership Style in Employees' Innovative Work Behavior in Digital Technology Based Organizations. *Jurnal Ecopsy* 7(1): 48–63.
- Firdaus, H., Indra, G.A., & Renaldi, F. (2016). Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Karyawan Terbaik Menggunakan Metode Ahp Dan Topsis. *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi* 2016(Sentika): 2089–9815.
- Irwansyah. (2022). Peningkatan Kompetensi Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam (Strategi Keterlibatan Kepala Madrasah, Pengawas Dan Organisasi Guru). *Ta'dib* 11(2): 68–79. doi:10.54604/tdb.v11i2.44.
- Kilic, M., P., Bergeron, A. K., Warren, R. B., Marcel, A. A., & Blouin, S. (2020). The 100 Pc White Dwarf Sample in the SDSS Footprint. *The Astrophysical Journal* 898(1): 84. doi:10.3847/1538-4357/ab9b8d.
- Lahir, S., Ma'ruf, M.H., & Tho'in, M. (2017). Peningkatan Prestasi Belajar Melalui Model Pembelajaran Yang Tepat Pada Sekolah Dasar Sampai Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmiah Edunomika* 1(01): 1–8. doi:10.29040/jie.v1i01.194.
- Mustika, Mayang, D. & Salminawati. (2022). Teori Kebenaran Berdasarkan Perspektif Filsafat Dan Sains Islam. *Journal Of Social Research* 1(4): 254–60. doi:10.55324/josr.v1i4.83.
- Purnomo, Y.W., Prananto, I.W., Sayekti, O.M., & Sulistyani, N. (2024). Pendampingan Penyusunan Milieu Praktik Mengajar Guru Berbasis Riset Untuk Meningkatkan Kemampuan. 8(5): 4–10.
- Rohmaniah, R. & Pudjiarti, E.S. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Mengadaptasi Bisnis Ke Era Revolusi Industri Digital: Studi Kasus Dan Implikasinya. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management* 3(1): 239–53. doi:10.56444/transformasi.v3i1.1684.
- Ulrich, D. & Dulebohn, J.H. (2015). Are We There yet? What's next for HR?. *Human Resource Management Review* 25(2): 188–204. doi:10.1016/j.hrmr.2015.01.004.

---

▪ *How to cite this paper :*

- Efriani., Nurhayati., Suriani, I., & Jarniati. (2026). Digital Leadership dalam Perencanaan SDM untuk Mewujudkan Mutu Berkelanjutan di Pesantren MAS Al-Muslimun. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 10(2), 671–680.