

BAB V

PENUTUP

Bab ini menyajikan simpulan dan rekomendasi berdasarkan seluruh hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Simpulan dirumuskan untuk menjawab kelima rumusan masalah penelitian secara integratif dengan menggabungkan temuan kuantitatif dan kualitatif sesuai desain Sequential Explanatory Mixed Methods. Rekomendasi disusun secara praktis dan terarah bagi berbagai pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian ini.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif dan kualitatif yang telah dilakukan secara terintegrasi, penelitian ini menghasilkan simpulan sebagai berikut.

1. Perbedaan Pengembangan Santri PADA PONDOK Pesantren Berbasis Keluarga dan Non-Keluarga. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam pengembangan santri antara PP Manba'ul 'Ulum Kabupaten Banjar sebagai pesantren berbasis keluarga dan PP Al-falah Kota Banjarbaru sebagai pesantren berbasis non-keluarga. Hasil uji Independent Samples t-test menunjukkan nilai $t = 0,331$ dengan signifikansi $p = 0,741 > 0,05$, dengan rata-rata skor masing-masing 88,38 dan 87,87. Temuan ini menunjukkan bahwa perbedaan tipologi kelembagaan pesantren tidak secara otomatis menghasilkan perbedaan kualitas pengembangan santri. Kedua pesantren sama-sama berhasil mengembangkan santri secara holistik dalam dimensi spiritual, akhlak, akademik, kedisiplinan, dan kecakapan sosial, meskipun melalui mekanisme yang berbeda. Pesantren berbasis keluarga

mencapai kesetaraan output melalui mekanisme kompensatoris berupa OSMO sebagai inkubator multi-kompetensi, sistem pendidikan 24 jam sebagai kurikulum tersembunyi, dan nilai kekeluargaan yang ditanamkan secara konsisten sebagai ekosistem pembentuk karakter santri.

2. Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pengajar PADA PONDOKPesantren Berbasis Keluarga dan Non-Keluarga. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia pengajar antara kedua tipologi pesantren. Hasil uji Mann-Whitney menunjukkan nilai $U = 2.694,500$ dengan $Z = -2,913$ dan signifikansi $p = 0,004 < 0,05$, dengan mean rank PP Al-falah Kota Banjarbaru (107,77) lebih tinggi dibandingkan PP Manba'ul 'Ulum Kabupaten Banjar (79,99). Perbedaan ini dapat dijelaskan melalui empat dimensi manajerial: rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, dan kesejahteraan. PP Al-Falah lebih unggul melalui mekanisme musyriphah dua tahun sebagai seleksi terstandarisasi, prosedur evaluasi bertahap, dan sistem kesejahteraan berjenjang. Meskipun demikian, keduanya berada dalam kategori efektif hingga sangat efektif, dan motivasi dasar para pengajar di kedua pesantren sama-sama bersumber dari nilai keikhlasan dan rasa memiliki terhadap lembaga.
3. Tingkat Pengembangan Santri di Masing-Masing Pondok Pesantren. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan santri di kedua pesantren berada pada kategori berkembang hingga sangat berkembang. PP Manba'ul 'Ulum Kabupaten Banjar memiliki rata-rata skor 88,38 dengan 97,8% santri berada pada kategori berkembang atau sangat berkembang, dengan capaian tertinggi

pada dimensi pembinaan ibadah dan spiritual (20,32). Secara kualitatif, pengembangan santri PP Manba'ul 'Ulum bertumpu pada tiga pilar utama: OSMO sebagai inkubator kepemimpinan dan soft skills, sistem pendidikan 24 jam berbasis nilai kekeluargaan, dan visi pengasuh yang menjadikan setiap santri sebagai kader pemimpin dan agen dakwah. Adapun PP Al-falah Kota Banjarbaru mencapai hasil yang setara melalui sistem multidimensi yang lebih beragam, dengan delapan program akademik tambahan yang berjalan paralel dan sistem seleksi program berbasis nilai akademik sekaligus akhlak santri.

4. Tingkat Manajemen Sumber Daya Manusia Pengajar di Masing-Masing Pondok Pesantren. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM pengajar di kedua pesantren berada pada kategori baik hingga sangat baik. PP Manba'ul 'Ulum Kabupaten Banjar memiliki rata-rata skor 88,59 dengan 63,9% pengajar pada kategori sangat efektif dan 34,7% efektif, sementara PP Al-falah Kota Banjarbaru mencapai rata-rata skor 93,53. Keunggulan MSDM PP Manba'ul 'Ulum terletak pada kekuatan yang tidak terukur oleh instrumen kuantitatif semata, yaitu motivasi keikhlasan alumni yang menghasilkan loyalitas dan konsistensi keteladanan jangka panjang. Adapun celah utama yang teridentifikasi adalah ketiadaan mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur secara formal, pengembangan profesional yang terbatas pada kajian keilmuan tanpa jadwal rutin, serta heterogenitas latar belakang pengajar yang menciptakan inkonsistensi metode mengajar. Keunggulan MSDM PP Al-Falah terletak pada sistem yang lebih terstandarisasi, namun tetap mempertahankan motivasi berbasis nilai pesantren.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Santri. Hasil penelitian mengidentifikasi tiga kelompok faktor yang secara konsisten memengaruhi MSDM dan pengembangan santri pada kedua tipologi pesantren. Pertama, faktor nilai-nilai Islam (Islamic values): keikhlasan, semangat pengabdian, dan kesadaran bahwa mendidik adalah ibadah merupakan faktor motivasional terkuat yang melampaui batas tipologi pesantren, sehingga pengajar tetap berdedikasi meski insentif finansial terbatas. Kedua, faktor manajerial yang berbeda antar tipologi: pesantren berbasis keluarga mengandalkan kepemimpinan karismatik yang menghasilkan keselarasan visi cepat dan rekrutmen relasional yang membangun loyalitas organik, sementara pesantren berbasis non-keluarga bertumpu pada stabilitas institusional dan formalisasi prosedur yang mengurangi ambiguitas. Ketiga, faktor kultural pesantren (pesantren culture): budaya hidup bersama 24 jam, ikatan kekeluargaan, dan tradisi keilmuan yang menjadikan proses belajar-mengajar sebagai ibadah merupakan faktor lintas tipologi yang menjadi keunggulan komparatif pesantren dibandingkan lembaga pendidikan formal pada umumnya.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan santri tidak semata-mata ditentukan oleh formalitas sistem MSDM, melainkan oleh kekuatan ekosistem nilai yang menopang seluruh sistem tersebut. Pesantren berbasis keluarga terbukti mampu menghasilkan output santri yang setara dengan pesantren non-keluarga melalui mekanisme kompensatoris berbasis nilai — suatu temuan yang secara teoritis memperluas dan mengontekstualisasikan teori MSDM

konvensional dalam ranah lembaga pendidikan Islam. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pesantren perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan kekuatan kultural dan nilai-nilai ke-Islaman yang menjadi fondasi keduanya, tanpa mengabaikan kebutuhan akan profesionalisasi sistem manajemen yang lebih terstruktur.

B. Saran

Berdasarkan temuan dan simpulan penelitian ini, dirumuskan rekomendasi yang ditujukan kepada beberapa pihak yang berkepentingan. Saran disusun secara praktis dan berbasis temuan, bukan sekadar saran normatif.

1. Bagi Pengelola Pondok Pesantren

Berdasarkan hasil penelitian, pengelola pondok pesantren diharapkan terus meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui sistem rekrutmen yang objektif, pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan, evaluasi kinerja yang sistematis, serta pemberian penghargaan dan pembinaan yang berkesinambungan. Selain itu, pengelola perlu mengintegrasikan pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dengan budaya dan nilai-nilai kepesantrenan agar program pengembangan santri dapat terlaksana secara optimal.

2. Bagi Pemangku Kebijakan Pendidikan Islam

Penyelenggara pondok pesantren serta pemangku kebijakan di bidang pendidikan Islam diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Penguatan kapasitas tenaga pendidik, penyediaan program pelatihan, serta pembinaan kelembagaan yang berkelanjutan diharapkan

mampu meningkatkan mutu pengelolaan pesantren tanpa menghilangkan karakteristik dan nilai-nilai khas pesantren.

3. Bagi Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Selain berperan sebagai pendidik, tenaga pendidik juga diharapkan mampu menjadi teladan dalam pembentukan karakter dan pengembangan potensi santri sehingga tujuan pendidikan pesantren dapat tercapai secara lebih efektif.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada perbandingan manajemen sumber daya manusia pengajar dan pengembangan santri antar tipologi pesantren, tanpa menguji keterkaitan langsung antara keduanya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menelaah lebih jauh apakah dan bagaimana manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap pengembangan santri, serta mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan kiai, budaya organisasi, iklim organisasi, motivasi kerja guru, kompetensi tenaga pendidik, sistem pembinaan santri, maupun dukungan orang tua, sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan santri.