

Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengelolaan Pesantren melalui Pelatihan, Pengembangan Sistem Manajerial di Pesantren Al-Ilham

Paroli¹

¹Universitas Sebelas April, Sumedang

Korespondensi Penulis:

Email: paroli.feb@unsap.ac.id

ARTIKEL INFO

Artikel

Pengajuan: 20 February 2025

Diterima: 20 February 2025

Diterbitkan: 28 February 2025

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia;

Pengelolaan Pesantren;

Sistem Manajerial.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Pengabdian ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Pesantren Al-Ilham melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi pengelola pesantren, tenaga pengajar, dan staf administrasi. Metode pelaksanaan yang digunakan meliputi pelatihan dan workshop untuk pengelola dan tenaga pengajar, audit dan penilaian SDM, serta pengembangan sistem manajerial berbasis transparansi dan efisiensi. Selain itu, sosialisasi kepada masyarakat dan orang tua santri dilakukan untuk meningkatkan keterlibatan dalam pengembangan pesantren. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kompetensi pengelola pesantren dan tenaga pengajar, perbaikan sistem manajerial yang lebih efisien, serta pengelolaan administrasi yang lebih terstruktur dan transparan. Partisipasi masyarakat dan orang tua santri juga mengalami peningkatan yang positif, mendukung keberlanjutan program. Keberhasilan dari kegiatan ini adalah penguatan SDM, sistem manajerial yang baik, serta keterlibatan masyarakat sangat berperan dalam menciptakan pesantren yang mandiri, profesional, dan siap menghadapi tantangan global. Program ini telah berhasil mencapai tujuan yang diinginkan dan memberikan dampak positif terhadap perkembangan Pesantren Al-Ilham.

ANALISIS SITUASI

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan karakter dan intelektual umat Islam, melalui pengajaran nilai-nilai agama serta keterampilan hidup yang bermanfaat. Namun, seiring dengan perkembangan zaman, pesantren menghadapi tantangan dalam pengelolaannya, khususnya terkait dengan aspek sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM yang belum optimal menjadi hambatan dalam mencapai pesantren yang mandiri dan berkualitas (Paroli et al, 2024). Beberapa permasalahan utama yang dihadapi antara lain adalah keterbatasan tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, kurangnya pelatihan dan pengembangan untuk pengelola pesantren, serta sistem manajerial yang masih lemah dalam mendukung pengembangan pesantren secara menyeluruh (Paroli, 2025). Permasalahan ini sangat relevan bagi Pesantren Al-Ilham, yang berkomitmen untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga mampu bersaing di tingkat global.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

Untuk itu, perencanaan SDM yang baik menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pesantren serta memastikan keberlanjutan dan perkembangan pesantren yang lebih baik di masa depan (Paroli et al., 2024).

Urgensi dari kegiatan ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM guna mendukung perkembangan pesantren, khususnya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan SDM yang berbasis pada sistem yang terstruktur dan terencana akan berkontribusi besar terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan daya saing pesantren di tingkat lokal maupun nasional (Asti et al., 2024). Tanpa adanya perencanaan yang matang dan sistem pengelolaan SDM yang efektif, kualitas pendidikan yang diberikan kepada santri akan berisiko menurun, dan pesantren tidak akan mampu berkembang sesuai dengan tuntutan zaman. Rasionalisasi kegiatan ini didasarkan pada fakta bahwa meskipun pesantren memiliki potensi yang besar dalam mencetak generasi yang berkualitas, banyak pesantren yang masih belum memiliki sistem manajerial SDM yang memadai (Yamin & Iqbal, 2023). Oleh karena itu, perencanaan dan pengelolaan SDM yang lebih baik diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut dan mencapai tujuan pengembangan pesantren yang lebih maksimal.

Untuk mengatasi permasalahan pengelolaan SDM di Pesantren Al-Ilham, beberapa langkah strategis direncanakan guna memastikan pengelolaan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Langkah pertama adalah melakukan Audit dan Penilaian SDM, yang bertujuan untuk mengevaluasi kualitas tenaga pengajar dan pengelola pesantren yang ada, guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang perlu diperbaiki. Langkah ini akan memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi SDM saat ini, sehingga kebijakan pengembangan dapat disesuaikan dengan kebutuhan yang ada. Setelah itu, untuk meningkatkan kualitas kompetensi pengelola dan tenaga pengajar, dilakukan Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi. Program pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial serta pedagogik, agar pengelola pesantren dapat memahami sistem pengelolaan yang lebih baik dan pengajar dapat menyampaikan materi dengan cara yang lebih efektif dan inovatif. Selain itu, program ini juga akan memperkuat kemampuan pengelola dalam menjalankan tugas mereka dan meningkatkan kualitas pengajaran yang diterima oleh santri. Langkah ketiga adalah Rekrutmen dan Seleksi SDM secara selektif, yang mempertimbangkan kualitas akademik, pengalaman, serta nilai-nilai spiritual yang sesuai dengan visi dan misi pesantren. Proses seleksi yang ketat ini akan memastikan bahwa hanya individu yang memiliki potensi dan komitmen tinggi yang akan bergabung dalam pesantren. Terakhir, untuk menciptakan sistem yang lebih efisien dan profesional, Pengembangan Sistem Manajerial akan menjadi fokus utama. Sistem pengelolaan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi ini akan memastikan bahwa sumber daya yang ada dapat dikelola secara optimal dan pesantren dapat berkembang dengan lebih baik (Paroli et al., 2023). Dengan implementasi langkah-langkah strategis ini, diharapkan Pesantren Al-Ilham dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih profesional dan mampu bersaing di tingkat lokal maupun nasional.

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk menciptakan Pesantren Al-Ilham yang mandiri dan berkualitas dengan fokus pada peningkatan kualitas SDM. Secara khusus, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pengajar dan pengelola pesantren dalam aspek manajerial dan pedagogik, sehingga mereka dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik (Syah, 2022). Peningkatan keterampilan ini akan memastikan bahwa pengelola dan tenaga pengajar dapat menerapkan metode

pengajaran yang lebih efektif, serta memiliki kemampuan dalam manajemen yang mendukung tujuan pesantren. Selain itu, kegiatan ini bertujuan untuk membangun sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan efektif, yang mendukung pengembangan pesantren secara berkelanjutan. Sistem yang lebih baik ini akan membantu menciptakan alur kerja yang efisien dan meningkatkan produktivitas di seluruh aspek pesantren (Ahmad, 2021). Selanjutnya, kegiatan ini bertujuan untuk menjamin keberlanjutan dan perkembangan pesantren yang lebih baik di masa depan dengan memastikan kualitas SDM yang unggul dan sistem manajerial yang mendukung perkembangan pesantren secara keseluruhan (Firdaus, 2022). Pengelolaan SDM yang baik akan berkontribusi pada keberlanjutan pesantren dalam menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Terakhir, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing Pesantren Al-Ilham dalam menghadapi tantangan zaman, dengan mengoptimalkan pengelolaan SDM yang ada (Sudirman, 2023). Dengan peningkatan kualitas SDM, Pesantren Al-Ilham diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman dan tetap relevan sebagai lembaga pendidikan Islam yang berkualitas. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi perkembangan Pesantren Al-Ilham dan berkontribusi dalam mencetak generasi yang mandiri, profesional, dan siap menghadapi tantangan global.

METODA PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini disusun dengan pendekatan yang terstruktur dan berbasis pada prinsip-prinsip manajemen yang baik. Adapun langkah-langkah yang akan dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah sebagai berikut (Tojiri et al, 2023). Kegiatan pengabdian ini akan dilaksanakan dalam jangka waktu selama 6 minggu, dimulai pada bulan Desember 2024 hingga Januari 2025. Lokasi pelaksanaan kegiatan ini adalah di Pesantren Al-Ilham, yang terletak di Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Pemilihan waktu dan tempat ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pesantren Al-Ilham merupakan lembaga pendidikan yang membutuhkan penguatan dalam pengelolaan SDM untuk dapat berkembang lebih baik di masa depan. Waktu yang dipilih juga mempertimbangkan kalender pendidikan pesantren, agar kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak mengganggu proses belajar mengajar. Khalayak sasaran dari kegiatan ini adalah pengelola pesantren, tenaga pengajar, serta staf administrasi yang terlibat langsung dalam proses operasional Pesantren Al-Ilham. Sasaran utama adalah pengelola pesantren yang akan mendapatkan pelatihan dalam aspek manajerial, serta tenaga pengajar yang akan difokuskan pada peningkatan keterampilan pedagogik dan metodologi pengajaran. Selain itu, staf administrasi akan diberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan administrasi pesantren, yang menjadi bagian integral dari operasional pesantren. Kegiatan ini juga akan melibatkan pihak lain yang relevan, seperti orang tua santri, untuk memastikan dukungan penuh dalam keberlanjutan program.

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini terdiri dari beberapa pendekatan yang saling mendukung. Adapun rincian metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan dan Workshop. Pelatihan dan workshop akan diselenggarakan untuk meningkatkan keterampilan manajerial pengelola pesantren dan pedagogik bagi tenaga pengajar. Metode ini dilaksanakan melalui sesi teori yang diikuti dengan praktik langsung yang relevan dengan tugas sehari-hari mereka. Pelatihan ini dirancang untuk



- memberikan pemahaman yang mendalam dan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam pengelolaan pesantren.
- 2) **Mentoring dan Pendampingan.** Setelah pelatihan, para peserta akan mendapatkan sesi mentoring dan pendampingan untuk membantu mereka dalam mengimplementasikan pengetahuan yang telah didapatkan. Pendampingan ini bertujuan untuk memberikan bimbingan secara langsung dan terarah sesuai dengan kondisi di lapangan, serta untuk memonitor perkembangan mereka dalam mengelola pesantren. Pendampingan ini juga akan dilakukan melalui forum diskusi untuk memecahkan masalah yang dihadapi selama implementasi.
 - 3) **Audit dan Evaluasi.** Sebagai bagian dari upaya perbaikan berkelanjutan, dilakukan audit dan evaluasi berkala terhadap kinerja SDM dan sistem manajerial pesantren. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pelatihan yang diberikan berdampak pada peningkatan kualitas pengelolaan pesantren dan apakah hasil yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Audit ini akan mencakup penilaian terhadap struktur organisasi pesantren, kualitas pengajaran, serta efektivitas sistem administrasi yang ada.
 - 4) **Sosialisasi dan Peningkatan Keterlibatan Masyarakat.** Untuk memperkuat keberlanjutan program, dilakukan sosialisasi kepada seluruh warga pesantren dan masyarakat sekitar. Sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kualitas SDM dalam keberhasilan pesantren dan untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat terhadap pengembangan pesantren. Sosialisasi juga akan melibatkan orang tua santri untuk mendorong peran serta mereka dalam mendukung pengelolaan pesantren.

Untuk mengevaluasi efektivitas program, digunakan metode pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif. Data kuantitatif akan diperoleh melalui survei terhadap pengelola pesantren dan tenaga pengajar sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan, untuk mengukur peningkatan kompetensi mereka. Data kualitatif diperoleh melalui wawancara mendalam dan diskusi kelompok terfokus (FGD) untuk memahami tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam implementasi program ini. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan komparatif untuk mengidentifikasi dampak dari program ini terhadap pengelolaan pesantren. Setelah kegiatan selesai dilaksanakan, dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap seluruh program. Evaluasi ini akan mengukur sejauh mana tujuan kegiatan tercapai dan memberikan rekomendasi tindak lanjut untuk pengembangan program lebih lanjut. Evaluasi akan dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan di Pesantren Al-Ilham, serta para peserta pelatihan. Rekomendasi yang diperoleh dari evaluasi ini akan menjadi dasar untuk merumuskan langkah-langkah perbaikan dan pengembangan SDM pesantren yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Pengelola dan Tenaga Pengajar

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat di Pesantren Al-Ilham bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di pesantren tersebut. Program ini melibatkan serangkaian kegiatan yang fokus pada peningkatan kompetensi pengelola pesantren, tenaga pengajar, serta staf administrasi. Hasil pelaksanaan program ini dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan sistem manajerial yang lebih baik.

Kegiatan pelatihan yang dilakukan berhasil meningkatkan kompetensi pengelola dan tenaga pengajar pesantren. Berdasarkan hasil evaluasi melalui pre-test dan post-test, ditemukan peningkatan signifikan dalam pemahaman dan keterampilan yang dimiliki oleh peserta. Secara khusus, kemampuan pengelola pesantren dalam hal manajerial, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi keuangan, meningkat dengan pesat. Begitu pula dengan pengajar, mereka kini lebih terampil dalam menyampaikan materi dengan metode yang lebih inovatif dan efektif, menggunakan teknologi sebagai alat bantu pembelajaran. Peningkatan ini tercermin pada umpan balik yang diberikan oleh santri yang merasa lebih tertarik dan termotivasi dalam mengikuti pembelajaran. Sebuah grafik yang menunjukkan perbandingan hasil pre-test dan post-test untuk pengelola dan pengajar dapat dilihat pada Gambar 1, yang mengindikasikan adanya peningkatan kompetensi yang signifikan.



Gambar 1. Penyampaian Hasil Post Test

Perbaikan Sistem Manajerial Pesantren

Salah satu hasil utama yang dicapai dari kegiatan ini adalah perbaikan pada sistem manajerial di Pesantren Al-Ilham. Sebelumnya, pengelolaan sumber daya manusia dan administrasi pesantren masih dilakukan secara tradisional dan tidak terstruktur. Setelah audit dan penilaian SDM dilakukan, ditemukan beberapa kelemahan dalam pembagian tugas, penggunaan sumber daya, dan pengelolaan keuangan. Untuk itu, dilakukan perbaikan dalam hal pembagian tugas yang lebih jelas serta penerapan sistem pengelolaan berbasis prinsip transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi. Hal ini juga membantu menciptakan struktur organisasi yang lebih fungsional dan dapat mendukung pengelolaan yang lebih efisien.

Penguatan Partisipasi Masyarakat dan Orang Tua Santri

Sosialisasi yang dilakukan kepada masyarakat dan orang tua santri menunjukkan hasil yang positif. Partisipasi orang tua dalam mendukung kegiatan pesantren meningkat, yang berkontribusi pada menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih kondusif. Melalui berbagai sesi pertemuan dan komunikasi yang lebih intens, orang tua santri mulai lebih memahami peran mereka dalam mendukung pendidikan di pesantren. Keterlibatan orang tua ini juga turut membantu dalam memastikan kelancaran operasional pesantren, baik dari sisi moral maupun materiil.

Peningkatan Pengelolaan Administrasi Pesantren

Pelatihan yang difokuskan pada peningkatan pengelolaan administrasi pesantren juga berhasil menciptakan perubahan yang signifikan. Sebelumnya, sebagian besar tugas administrasi dilakukan secara manual dan tidak terorganisir dengan baik. Setelah pelatihan, staf administrasi kini dapat menggunakan perangkat lunak untuk mempermudah pengelolaan data santri, laporan keuangan, dan dokumentasi kegiatan pesantren. Dengan sistem administrasi yang lebih terorganisir, pesantren dapat melayani kebutuhan administrasi dengan lebih efisien dan akurat.



Gambar 2. Pelatihan Pengelolaan Administrasi Pesantren

Berdasarkan hasil yang diperoleh, program pengabdian ini menunjukkan pencapaian yang signifikan dalam berbagai aspek yang menjadi tujuan utama. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan pengelola pesantren serta tenaga pengajar yang tercermin dalam peningkatan hasil evaluasi dapat diartikan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil memenuhi kebutuhan dasar dalam pengelolaan pendidikan di pesantren. Menurut Kusuma (2020), pelatihan berbasis praktik langsung dan teori yang relevan dengan tugas sehari-hari dapat meningkatkan keterampilan profesional secara signifikan. Hal ini terbukti dengan peningkatan kompetensi yang dialami oleh para peserta, baik pengelola maupun pengajar, yang sekarang lebih mampu menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan sistem manajerial pesantren yang sebelumnya kurang terstruktur dapat dijelaskan dengan konsep manajemen yang berfokus pada pembagian tugas yang jelas dan sistem yang transparan. Hasil ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pesantren yang mengadopsi prinsip manajerial yang efisien dan berbasis pada transparansi cenderung mengalami peningkatan kinerja yang signifikan (Hassan, 2023). Penerapan sistem manajerial yang lebih baik memungkinkan pesantren untuk dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada, yang pada akhirnya mendukung pengembangan pesantren secara berkelanjutan.

Keberhasilan dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dan orang tua santri juga menjadi poin penting dalam pembahasan ini. Sebagaimana dijelaskan oleh Kurniawati (2021), keterlibatan masyarakat dalam pendidikan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan lembaga pendidikan. Dengan adanya dukungan yang lebih kuat dari orang tua, pesantren dapat berkembang lebih baik dan menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki karakter yang baik. Perbaikan dalam pengelolaan administrasi pesantren yang tercapai melalui pelatihan juga menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam pengelolaan dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi kerja administrasi. Penggunaan perangkat lunak untuk mempermudah pengelolaan data dan laporan adalah langkah yang sejalan dengan tren digitalisasi dalam pengelolaan organisasi pendidikan, yang kini menjadi kebutuhan mendasar dalam dunia yang semakin terhubung (Wahyudi, 2020). Secara keseluruhan, hasil

dari program pengabdian ini menunjukkan bahwa dengan adanya pelatihan, pendampingan, serta perbaikan sistem yang terstruktur, Pesantren Al-Ilham dapat mengalami peningkatan yang signifikan baik dalam hal kompetensi SDM, sistem manajerial, serta pengelolaan administrasi. Hal ini berkontribusi pada keberlanjutan dan perkembangan pesantren yang lebih baik di masa depan, serta menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih berkualitas dan siap menghadapi tantangan zaman.

SIMPULAN

Penerapan teknologi yang lebih canggih dalam pengelolaan pesantren sangat disarankan guna meningkatkan efisiensi dan transparansi, terutama dalam pengelolaan administrasi dan pembelajaran. Sistem digital yang lebih terintegrasi dapat mempermudah proses manajerial, pengelolaan data santri, serta pelaporan keuangan, yang pada gilirannya meningkatkan interaksi antara pengajar dan santri serta mendukung pengelolaan sumber daya yang lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan tambahan guna mempersiapkan pengelola pesantren dalam mengadopsi dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Di samping itu, peningkatan keterlibatan masyarakat dan orang tua santri dalam proses pendidikan pesantren juga sangat penting untuk keberlanjutan program pengabdian ini. Sosialisasi yang lebih intensif dapat memberikan pemahaman yang lebih baik kepada orang tua dan masyarakat mengenai peran mereka dalam mendukung kemajuan pesantren. Keterlibatan aktif orang tua dalam kegiatan pesantren akan memperkuat ikatan antara pesantren dan keluarga, serta meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab bersama terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, pesantren perlu terus memperkuat komunikasi dan koordinasi dengan orang tua santri serta masyarakat sekitar untuk menciptakan dukungan yang lebih solid dalam proses pengembangan pesantren ke depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan program pengabdian ini, baik pengelola Pesantren Al-Ilham, tenaga pengajar, staf administrasi, maupun masyarakat sekitar yang telah mendukung penuh keberhasilan kegiatan ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh peserta pelatihan yang telah aktif berpartisipasi dan memberikan umpan balik yang konstruktif, serta kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan moral yang sangat berarti. Semoga kerjasama ini dapat terus terjalin dan memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi kemajuan Pesantren Al-Ilham dan pendidikan Islam di masa depan.

REFERENSI

- Ahmad, A. (2021). *Peningkatan Kualitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Pustaka Pendidikan.
- Asti, A., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Noch, M. Y., & Mustajab, D. (2024). Exploring the Role of Psychology in Strategic Human Resource Management: A Qualitative Perspective with Literature Review. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 571–587. <https://doi.org/10.33096/jmb.v11i1.770>
- Firdaus, M. (2022). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Pesantren: Pendekatan Terstruktur dan Berkelanjutan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hassan, F. (2023). *Sistem Pengelolaan Pesantren Berbasis Efisiensi dan Transparansi*. Malang: Media Abadi.
- Kurniawati, D. (2021). *Peningkatan Keterlibatan Masyarakat dalam Program Pendidikan Pesantren*. Jakarta: Gramedia.
- Kusuma, E. (2020). *Pelatihan Manajerial untuk Pesantren Modern*. Jakarta: Pustaka Karya.
- Paroli, H., SE, M., Mei Ie, S. E., Setiana, A. R., & SE, M. (2024). *MSDM Berbasis Komunitas: Sinergi antara Kearifan Lokal dan Praktik Modern*. Takaza Innovatix Labs.
- Paroli Paroli. (2025). Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak untuk Meningkatkan Daya Saing Lokal. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 6(2), 3356–3364.
- Paroli, P., Sugiat, J., & Rusdian, S. (2023). The Strategic Tech Horizons: A Comprehensive SWOT Analysis of Organizational Technology Integration. *Ambidextrous: Journal of Innovation, Efficiency and Technology in Organization*, 1(01), 18-24.
- Saratian, E. T. P., SE, M., Paroli, H., & SE, M. (2024). *Manajemen Perubahan Digital: Strategi untuk Mengelola Transformasi Teknologi*. Takaza Innovatix Labs.
- Sudirman, S. (2023). *Meningkatkan Daya Saing Pesantren melalui Manajerial yang Efektif dan Efisien*. Surabaya: Al-Kautsar.
- Syah, R. (2022). *Kompetensi Pengelola dan Pengajar Pesantren dalam Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Mitra Ilmu.
- Wahyudi, A. (2020). *Pengelolaan Administrasi Pesantren yang Efektif*. Yogyakarta: Mitra Ilmu.
- Yamin, M. I., & Iqbal, M. (2023). Manajemen Pengelolaan Mutu Sekolah; Upaya Membangun Sekolah Terdepan Dalam Berinovasi. *Jurnal Evaluasi Dan Pembelajaran*, 5(2), 147–154.
- Yusuf T, Putra, H. S., & Nur Faliza, S. E. (2023). *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Takaza Innovatix Labs