

**Manajemen Sumber Daya Manusia
Pada Pendidikan Kader Ulama Di Yayasan Darul Fattah Lampung**

^{1.} Maulidina Aulia, ^{2.} Romlah, ^{3.} Heru Juabdin Sada

^{1.} UIN Raden Intan Lampung - Indonesia

^{1.} auliamaulidina18@gmail.com, ² romlah@radenintan.ac.id,

³ herujuabdin@radenintan.ac.id

ABSTRACT

The Darul Fattah Foundation has grown significantly since its establishment, which can be seen from the number of interested parties that increases every year from each unit available. The growing number of locations proves that currently, the Darul Fattah Foundation has a total of 5 locations used as learning facilities for students. The Ulama Cadre Education Program (PKU) at Darul Fattah Foundation in Lampung is a strategic effort to develop a generation of scholars who are morally upright, intellectually capable, and committed to sustainable da'wah, through the implementation of human resource management (HRM) based on Islamic values. This study employs a qualitative case study approach to explore how recruitment, selection, and development of educators are carried out in an Islamic and strategic manner. The findings show that recruitment is conducted internally through a recommendation system emphasizing the principles of amanah (trustworthiness) and kafa'ah (competence) selection is carried out through musyawarah syura (consultative deliberation) that considers spiritual aspects, and development is implemented continuously through a tarbiyah-based mentoring system covering knowledge, character, and responsibility in da'wah. A key finding of this study is the integration of modern HRM systems with Islamic principles, forming a spiritually grounded and sustainable model of HRM that can serve as a reference for Islamic educational institutions. Researchers hope that the results of this study can contribute to the advancement of Educational Management in general and Human Resource Management in the PKU environment in particular.

Keywords: Recruitment, Selection, Development, Ulama Cadre, Islam

ABSTRAK

Yayasan Darul Fattah sangat berkembang sejak awal didirikan, hal ini dapat dilihat dari jumlah peminat yang setiap tahunnya selalu bertambah dari setiap unit yang ada, lokasi yang semakin banyak, terbukti bahwa saat ini Yayasan Darul Fattah saat ini terhitung memiliki 5 Lokasi yang digunakan sebagai sarana pembelajaran peserta didik. Pendidikan Kader Ulama (PKU) di Yayasan Darul Fattah Lampung merupakan upaya strategis dalam mencetak generasi ulama yang unggul secara moral, keilmuan, dan dakwah melalui penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis nilai-nilai Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana rekrutmen, seleksi, dan pengembangan tenaga pendidik dilakukan secara islami dan strategis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dilakukan secara tertutup melalui sistem rekomendasi pembina dengan memperhatikan prinsip amanah dan kafa'ah, seleksi dilaksanakan melalui musyawarah syura sebagai

bentuk pengambilan keputusan kolektif yang mempertimbangkan aspek ruhiyah, dan pengembangan dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan tarbiyah yang meliputi aspek keilmuan, akhlak, dan tanggung jawab dakwah. Temuan penting dari penelitian ini adalah adanya integrasi antara sistem manajemen SDM modern dan prinsip-prinsip Islam, sehingga membentuk model pengelolaan SDM berbasis spiritualitas dan keberlanjutan kaderisasi, yang dapat menjadi rujukan bagi pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam lainnya. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap kemajuan Manajemen Pendidikan umumnya dan Manajemen SDM di Lingkungan PKU khususnya.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan, Kader Ulama, Islam.

PENDAHULUAN

Proses pembangunan suatu bangsa, keberadaan sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia (SDM), menjadi aspek yang sangat penting dan menentukan. Namun, di antara keduanya, kualitas sumber daya manusia merupakan penentu utama arah keberhasilan pembangunan. Manusia adalah subjek yang mengelola seluruh potensi yang dimiliki bangsa, termasuk kekayaan alam. Oleh sebab itu, pembangunan manusia, terutama melalui peningkatan kapasitas, integritas, dan kompetensi, menjadi pondasi utama dalam mewujudkan bangsa yang mandiri dan berdaya saing tinggi. Islam telah memberikan perhatian besar terhadap tanggung jawab moral dan profesional dalam menjalankan amanah. Dalam Al-Qur'an surat Al-Anfal ayat 27, Allah SWT memperingatkan orang-orang beriman agar tidak mengkhianati Allah, Rasul, dan amanah yang diberikan kepada mereka. Amanah dalam konteks ini tidak hanya mencakup kepercayaan antarindividu, tetapi juga profesionalisme dalam menjalankan tugas dan peran sosial (Hidayat & Wijaya, 2017). Hadis Rasulullah SAW juga menegaskan pentingnya bersikap ihsan (baik) dalam segala hal, bahkan dalam menyembelih hewan pun harus dilakukan dengan cara terbaik. Nilai-nilai ini menjadi dasar moral dalam manajemen SDM, khususnya dalam dunia pendidikan Islam.

Pemerintah Indonesia, melalui visi Indonesia Emas 2045, telah mencanangkan dua strategi utama: pembangunan SDM dan hilirisasi industri. Pendidikan menjadi instrumen penting dalam membangun manusia Indonesia seutuhnya (Jr, 2023). Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (PRESIDEN

REPUBLIK INDONESIA, 2003). Oleh sebab itu, penguatan lembaga pendidikan merupakan hal yang tak terelakkan dalam mencetak generasi unggul.

Sejarah panjang pendidikan di Indonesia telah menunjukkan peran besar lembaga pesantren dalam membangun karakter bangsa. Sejak masa kolonial, pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pusat perjuangan dan pembentukan nilai kebangsaan. Pesantren tumbuh menjadi lembaga yang mandiri dan adaptif terhadap perubahan zaman. Dalam perjalanannya, pesantren bertransformasi menjadi lembaga yang menyelenggarakan pendidikan formal, madrasah, hingga perguruan tinggi, dengan tetap menjaga nilai-nilai keislaman yang menjadi akar utamanya. Dikemukakan juga oleh Yusutria, bahwa setiap generasi membutuhkan pemimpin yang handal, kompeten dan kredibel. Memiliki keteladanan yang patut dalam memimpin generasi umat secara benar lahir maupun batin. Sehingga dibutuhkan tempat/lembaga yang mampu mencetak pemimpin yang dibutuhkan tersebut (Yusutria, 2016).

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintah yang menangani urusan agama di Indonesia juga memandang pesantren sebagai pilar penting dalam pendidikan karakter bangsa. Pesantren bukan hanya lembaga keagamaan, tetapi juga lembaga sosial dan kultural yang telah terbukti berperan aktif dalam membina masyarakat. Berbagai penelitian dan pandangan tokoh menyebutkan bahwa pesantren memiliki kontribusi signifikan dalam menjaga moralitas dan nilai religiusitas masyarakat, terutama dalam konteks penguatan akhlak dan budaya gotong royong. Keberhasilan pendidikan pesantren sangat erat kaitannya dengan eksistensi dan peran ulama. Ulama adalah sosok panutan yang tidak hanya menguasai ilmu agama (Rasyid, 2020) , tetapi juga menjadi pembimbing moral dan sosial di tengah masyarakat. Dalam literatur Islam klasik, ulama digambarkan sebagai pewaris para nabi yang membawa ilmu dan hikmah kepada umat. Di Indonesia, ulama menjadi tokoh sentral dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, terutama dalam konteks pembinaan umat dan pengembangan masyarakat berbasis nilai-nilai Islam.

Proses kaderisasi ulama di pesantren merupakan suatu upaya strategis dalam menjaga kesinambungan keilmuan dan kepemimpinan umat. Setiap generasi membutuhkan ulama yang memiliki kompetensi keilmuan tinggi, integritas moral, dan kemampuan dakwah yang adaptif terhadap perkembangan zaman. Jika proses kaderisasi ini tidak berjalan dengan baik, maka pesantren akan kehilangan perannya sebagai pusat

penggemblengan kader umat. Oleh karena itu, pesantren perlu membangun sistem kaderisasi yang terencana, modern, namun tetap berbasis nilai-nilai Islam. Yayasan Darul Fattah di Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang secara aktif menjalankan proses kaderisasi ulama melalui Program Kaderisasi Ulama (PKU) (Pasa, 2025). Program ini dibentuk sejak tahun 2020 dan telah menghasilkan kader-kader yang melanjutkan studi ke dalam dan luar negeri. PKU merupakan respons strategis terhadap kebutuhan akan ulama yang tidak hanya alim dalam bidang agama, tetapi juga memahami konteks sosial dan perkembangan global. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam program ini menjadi aspek penting yang menentukan keberhasilannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam Program Kaderisasi Ulama Yayasan Darul Fattah Bandar Lampung. Fokus utama penelitian mencakup proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM dalam konteks nilai-nilai Islam dan profesionalisme. Dengan memahami model manajemen SDM yang diterapkan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sistem pendidikan Islam yang berkelanjutan dan relevan dengan tantangan zaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif (Sugiyono, 2010). Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggambarkan secara mendalam proses manajemen sumber daya manusia dalam Program Pendidikan Kader Ulama (PKU) di Yayasan Darul Fattah Bandar Lampung. Penelitian dilakukan dalam kondisi alamiah untuk memahami praktik rekrutmen, seleksi, dan pengembangan SDM berdasarkan nilai-nilai Islam yang diterapkan lembaga.

Sumber Data diperoleh dari informan yang terlibat langsung dalam pengelolaan SDM, seperti inisiator program, kepala PKU, bagian personalia, pengawas yayasan, serta guru dan staf. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, dokumentasi, dan observasi langsung. Wawancara menjadi teknik utama untuk menggali informasi secara mendalam, sementara dokumentasi dan observasi digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat data (Yusuf, 2014).

Data dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman (Lexy. J. Moleong, 2004), yaitu melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis dilakukan secara induktif untuk menghasilkan pemahaman yang utuh. Untuk menjamin keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik agar informasi yang diperoleh valid dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik Manajemen Sumber Daya

Rekrutmen tenaga pendidik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan proses awal yang sangat strategis dalam menentukan kualitas institusi pendidikan. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan memilih individu yang memiliki kompetensi serta kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya sekolah atau madrasah, proses rekrutmen tenaga pendidik harus mempertimbangkan aspek akademik, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Teori Kecocokan Kepribadian-Pekerjaan (*Personality-Job Fit Theory*) menurut Jhon Holland dalam Robbins & Judge Menurut teori *personality-job fit*, adanya kesesuaian antara karakteristik tugas pekerjaan dengan kebutuhan individu untuk melaksanakan tugas tersebut, akan memperkuat ikatan karyawan pada kerja, yaitu pegawai akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan (Robbin & Judge, 2015). Selain itu, pendekatan sistemik dalam MSDM memandang rekrutmen sebagai bagian dari sistem yang saling terkait dengan seleksi, penempatan, pelatihan, hingga evaluasi kinerja.

Oleh karena itu, proses ini harus dilakukan secara objektif, transparan, dan berdasarkan standar kompetensi yang terukur agar menghasilkan pendidik yang profesional dan mampu berkontribusi terhadap mutu pendidikan jangka panjang (Pasa, 2025). Dalam praktiknya, rekrutmen yang baik tidak hanya mengutamakan aspek administratif dan kognitif, tetapi juga memperhatikan nilai-nilai moral, integritas, dan komitmen terhadap visi pendidikan yang diemban oleh lembaga.

Tabel 1
Tahap Rekrutmen Tenaga Pendidik PKU

No	Sub-Indicator	Uraian
1	Asal Mula Program PKU	Didirikan pada tahun 2020 oleh KH. M. Ari Wibowo, Lc., M.Pd.I sebagai respons atas kebutuhan kaderisasi ulama.
2	Jenis Tenaga Pendidik	Dibagi menjadi dua: Musrif (pembina asrama) dan Ta'lim (pengajar).
3	Kriteria Musrif	Diprioritaskan kepada yang memiliki hafalan 30 juz secara mutqin.
4	Kriteria Ta'lim	Berdasarkan rekomendasi dari pembina (Ust. Ari, Ust. Hafi).
5	Syarat Administratif	Minimal lulusan Timur Tengah atau LIPIA, agar sejalan dengan target kelanjutan studi peserta didik.

Rekrutmen tenaga pendidik di Program PKU Yayasan Darul Fattah merupakan langkah strategis yang dirancang secara selektif sejak awal pendirian program pada tahun 2020 oleh KH. M. Ari Wibowo, Lc., M.Pd.I, sebagai respon terhadap kebutuhan kader ulama masa depan. Tenaga pendidik dibagi menjadi dua, yakni Musrif yang mendampingi kehidupan santri dan tenaga Ta'lim yang mengajar materi keislaman secara formal. Musrif dipilih dari penghafal Al-Qur'an 30 juz yang mutqin, sementara tenaga Ta'lim diseleksi berdasarkan legitimasi keilmuan dan rekomendasi langsung dari pembina. Secara administratif, keduanya wajib memiliki latar belakang pendidikan dari Timur Tengah atau LIPIA sebagai bentuk jaminan kualitas keilmuan. Proses rekrutmen yang ketat ini menjadi fondasi utama dalam menjaga mutu dan arah kaderisasi di lingkungan PKU.

2. Seleksi Tenaga Pendidik Manajemen Sumber Daya

Seleksi tenaga pendidik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis untuk memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi, integritas, dan kesesuaian nilai dengan lembaga pendidikan. Berdasarkan teori MSDM Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan kandidat yang paling baik yang telah dikumpulkan dalam proses rekrutmen (Widyaningrum, Mahmudah E. dan Endang Siswati, 2017). Dalam proses seleksi tersebut terdapat beberapa aktivitas yang bertujuan untuk menyaring para pelamar untuk dipilih yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan dan dengan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya madrasah atau pesantren, proses seleksi tidak hanya menekankan pada aspek kognitif dan keterampilan mengajar, tetapi juga pada kepribadian islami, moralitas, kemampuan membaca Al-Qur'an dan kitab kuning, serta loyalitas terhadap visi dan misi lembaga. Pendekatan *person-organization fit* sangat penting diterapkan agar guru yang direkrut tidak hanya mampu bekerja secara teknis, tetapi juga memiliki kesesuaian nilai dengan budaya organisasi. Oleh karena itu, seleksi tenaga pendidik harus dilakukan secara sistematis dan objektif melalui tahapan administrasi, uji kompetensi, microteaching, dan wawancara mendalam untuk menjamin mutu pendidikan dan keberlanjutan lembaga.

Tabel 2.
Tahap Seleksi Tenaga Pendidik PKU

No	Sub-Indicator	Uraian
1	Penanggung Jawab Seleksi	Asatidz Pembina Darul Fattah, bukan oleh manajemen PKU secara langsung.
2	Proses Seleksi	PKU hanya menerima calon yang telah lulus dari hasil seleksi pembina.
3	Bentuk Seleksi	Tidak ada ujian tertulis; seleksi melalui observasi, pengalaman, dan rekomendasi.
4	Kriteria Utama Tenaga Pendidik	Lulusan Timur Tengah atau LIPIA sebagai standar minimal kompetensi akademik dan

	keilmuan.
5 Tujuan Seleksi	Menjaga kualitas SDM pengajar agar sesuai dengan visi kaderisasi ulama PKU.

Tahap seleksi tenaga pendidik di Program PKU dilakukan secara tertutup dan berbasis kepercayaan terhadap penilaian internal para pembina, bukan melalui mekanisme terbuka atau tes konvensional. Seleksi ini bersifat observatif dan menekankan pada rekam jejak akademik, pengalaman dakwah, serta kesesuaian visi pribadi calon dengan arah perjuangan lembaga. Latar belakang pendidikan dari Timur Tengah atau LIPIA menjadi indikator penting dalam proses ini, karena dinilai mewakili kapasitas keilmuan dan kedalaman nilai Islam. Dengan sistem seleksi yang ketat dan berbasis rekomendasi pembina, hanya kandidat terbaik yang dianggap layak dan mampu menjadi teladan akan dilibatkan, menjadikan tahap seleksi ini sebagai langkah strategis dalam menjaga kualitas kaderisasi ulama.

3. Pengembangan Tenaga Pendidik Manajemen Sumber Daya

Pengembangan tenaga pendidik dalam manajemen sumber daya manusia merupakan proses sistematis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kinerja guru sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman dan kebutuhan lembaga pendidikan. Berdasarkan teori pengembangan SDM menurut Werther dan Davis, pengembangan merupakan bagian dari strategi organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan unggul dalam menjawab tantangan masa depan (Werther et al., 1996). Dalam konteks lembaga pendidikan, pengembangan guru mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan (training), workshop, seminar, pembinaan profesional, studi lanjut, hingga pendampingan dalam pengembangan media dan metode pembelajaran. Teori Human Capital memandang guru sebagai aset intelektual yang perlu diberdayakan secara optimal melalui investasi pendidikan dan pelatihan berkelanjutan (Khusaini et al., 2021).

Tabel 3
Tahap Pengembangan Tenaga Pendidik PKU

No	Sub-Indicator	Uraian
1	Upgrading Mingguan	Dilakukan untuk Musrif dan pengajar, mencakup ilmu syar'i dan umum.
2	Kuliah Umum Tahunan	Menghadirkan asatidz dari Darul Fattah dan tokoh eksternal sebagai pemateri.
3	Evaluasi Berkala	Dilakukan setiap tahun sebelum kuliah umum, dengan menilai capaian dan performa pendidik.
4	Sistem Pembelajaran	Senin–Jumat: Tahfidz, Murojaah, Ziadah; Sabtu: Tsaqofah dan Bahasa Arab.
5	Sumber Pembiayaan	Operasional dikelola oleh Lembaga Amil Zakat Yayasan Peduli Darul Fattah dari dana umat.

Tahap pengembangan di Program PKU Yayasan Darul Fattah menjadi keunggulan tersendiri dalam menjaga kualitas dan kesinambungan tenaga pendidik melalui pembinaan rutin mingguan dan kuliah umum tahunan. Kegiatan ini mencakup upgrading keilmuan serta refleksi melalui forum ilmiah yang menghadirkan pemateri internal maupun eksternal. Evaluasi tahunan dilakukan sebagai bentuk monitoring kinerja, meliputi capaian pembelajaran dan pengaruh pendidik terhadap santri. Selain itu, sistem pembelajaran intensif berbasis tahfidz, bahasa Arab, dan syariah didukung penuh oleh dana zakat dari Lembaga Amil Zakat internal, memastikan proses pengembangan berjalan berkelanjutan, terstruktur, dan berorientasi sosial.

Gambar 1. Temuan Novelty MSDM PKU Darul Fattah

Rekrutmen tenaga pendidik pada Program Pendidikan Kader Ulama (PKU) Yayasan Darul Fattah Lampung dilaksanakan dengan pendekatan berbasis amanah dan kafa'ah, yaitu mengutamakan integritas moral serta kompetensi keilmuan calon pengajar. Prinsip amanah mencerminkan tanggung jawab, kejujuran, dan komitmen dakwah yang tinggi, sementara kafa'ah menunjukkan kapasitas akademik dalam bidang keislaman yang mendalam. Rekrutmen tidak dilakukan secara terbuka, melainkan melalui sistem seleksi tertutup berdasarkan rekomendasi langsung dari para pembina utama, seperti Ust. Ari dan Ust. Hafi. Hal ini menunjukkan bahwa pemilihan tenaga pendidik tidak hanya didasarkan pada administratif, tetapi melalui pengamatan mendalam terhadap karakter, akhlak, serta komitmen ideologis yang sejalan dengan misi lembaga. Secara administratif, syarat minimal calon pengajar adalah lulusan lembaga pendidikan tinggi Islam seperti Timur Tengah atau LIPIA, sebagai jaminan kualitas keilmuan dan kesiapan dalam menyampaikan materi secara struktural. Model ini tidak hanya menjamin mutu pendidikan, tetapi juga menciptakan figur pendidik yang mampu menjadi murabbi atau pembina ruhani santri. Para pendidik yang direkrut melalui pendekatan ini terbukti mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan, spiritualitas, dan semangat dakwah. Sejalan dengan prinsip QS. Al-Qashash ayat 26, PKU menggabungkan kekuatan kompetensi dan kepercayaan sebagai dasar dalam memilih pengajar, sehingga proses rekrutmen ini

menjadi pondasi awal dalam membentuk SDM unggul yang siap mencetak kader ulama masa depan.

Seleksi tenaga pendidik di Program PKU Yayasan Darul Fattah dilakukan melalui mekanisme musyawarah syura, yaitu proses pengambilan keputusan secara kolektif oleh para pembina dan pengelola utama yang memiliki wawasan keilmuan dan pengalaman dakwah. Prinsip syura ini diterapkan sebagai bentuk implementasi nilai-nilai Islam dalam menentukan figur strategis yang akan membina santri. Dalam forum musyawarah, para pembina mempertimbangkan berbagai aspek calon pendidik, mulai dari latar belakang keilmuan, integritas pribadi, kecocokan visi, hingga keteladanan dalam akhlak dan perilaku. Proses ini tidak hanya menggantikan seleksi administratif, tetapi menjadi ruang evaluasi menyeluruh yang mempertimbangkan kualitas ruhiyah dan kontribusi jangka panjang terhadap arah kaderisasi ulama. Model seleksi berbasis musyawarah ini menghasilkan keputusan yang tidak bersifat individual, melainkan hasil mufakat bersama dengan pertimbangan mendalam. Melalui mekanisme ini, PKU berhasil membentuk tim pendidik yang solid, harmonis, dan satu visi dakwah, sehingga kehadiran mereka bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga pembina spiritual santri. Pendekatan ini sejalan dengan nilai Al-Qur'an surah Asy-Syura ayat 38 tentang pentingnya musyawarah dalam urusan penting umat. Dengan menerapkan prinsip syura, PKU tidak hanya menjaga kualitas akademik calon pendidik, tetapi juga memastikan keselarasan antara visi pribadi mereka dengan budaya dan nilai-nilai lembaga, menjadikan proses seleksi ini sarat makna, hikmah, dan tanggung jawab moral.

Pengembangan sumber daya manusia dalam Program PKU Yayasan Darul Fattah dilakukan melalui pendekatan tarbiyah, yaitu proses pembinaan yang komprehensif dan berkelanjutan, mencakup aspek intelektual, spiritual, dan moral. Proses ini dilaksanakan melalui program rutin seperti upgrading mingguan dan kuliah umum tahunan yang dirancang untuk memperkaya ilmu syar'i dan umum secara seimbang. Pendekatan tarbiyah ini tidak hanya menargetkan peningkatan kapasitas teknis, tetapi lebih dalam lagi membentuk karakter pendidik agar menjadi figur yang kuat dalam ilmu, kokoh dalam akhlak, serta istiqamah dalam menjalankan misi dakwah. Dengan tarbiyah, pengembangan SDM di PKU tidak sekadar memproduksi tenaga pengajar, tetapi mencetak murabbi sejati yang mampu membimbing dan membentuk generasi ulama masa depan. Temuan dari pendekatan ini menunjukkan bahwa pembinaan di PKU

bersifat menyatu dengan kehidupan sehari-hari pendidik, mulai dari kegiatan halaqah, asrama, hingga interaksi langsung antara pembina dan tenaga pengajar. Evaluasi tahunan dilakukan tidak hanya pada capaian akademik, tetapi juga pada kedisiplinan, keteladanan, serta peran sosial pendidik terhadap santri. Pendekatan ini sejalan dengan makna tafaqquh fiddin dalam QS. At-Taubah ayat 122, di mana pendalaman ilmu agama harus dibarengi dengan kesadaran untuk melakukan pembinaan sosial. Dengan demikian, pendekatan tarbiyah dalam pengembangan SDM tidak hanya menjawab kebutuhan pendidikan modern, tetapi juga menjadi sarana strategis dalam membentuk pendidik berjiwa dakwah dan berdaya ubah bagi masyarakat.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia di Program Pendidikan Kader Ulama (PKU) Yayasan Darul Fattah Lampung terbukti mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan praktik manajerial modern secara harmonis. Proses rekrutmen dilakukan secara tertutup dengan menekankan prinsip amanah dan kafa'ah, sehingga setiap tenaga pendidik yang direkrut tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki integritas dan komitmen dakwah yang tinggi. Tahap seleksi melalui musyawarah syura menegaskan pentingnya pengambilan keputusan kolektif dan ruhiyah dalam memilih calon pendidik, sehingga kualitas dan arah pendidikan tetap konsisten dengan visi kaderisasi ulama yang ditetapkan lembaga.

Selanjutnya, tahap pengembangan dilakukan secara sistematis melalui pendekatan tarbiyah dengan kegiatan rutin seperti upgrading mingguan, kuliah umum, dan evaluasi tahunan. Hal ini menunjukkan bahwa PKU tidak hanya berfokus pada pengajaran, tetapi juga pembinaan karakter dan peningkatan kapasitas spiritual dan intelektual para tenaga pendidik. Integrasi antara nilai spiritual, budaya pesantren, dan pengelolaan manajemen yang rapi menjadi kunci keberhasilan dalam mencetak kader ulama yang unggul. Dengan model ini, PKU Darul Fattah dapat menjadi contoh manajemen SDM Islami yang strategis, berkelanjutan, dan relevan bagi lembaga pendidikan sejenis di Indonesia.

Sebagai peneliti berharap dilakukan penelitian lanjutan untuk meneliti lebih mendalam terkait kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki Oleh PKU Darul Fattah, sehingga dapat memberikan saran yang membangun dan memperkaya khazanah terkait Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*.
- Jr, M. (2023, Agustus). Pengembangan SDM dan Hilirisasi, Dua Strategi Capai Indonesia Emas 2045. *BPMI Setpres*.
- Khusaini, Muhammad Syukur, Fitri Amalia, & Desi Rahmawati. (2021). *Pendidikan dan Human Kapital* (1st ed.). PT Rajawali Buana Pusaka.
- Lexy, J. Moleong. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pasa, A. (2025). *Buku Induk PROGRAM PENDIDIKAN KADER ULAMA DARUL FATTAH LAMPUNG TAHUN 2025*. Yayasan Darul Fattah Lampung.
- PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA. (2003). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. In *UUD RI Tahun 2003* (Vol. 19, Issue 8).
- Rasyid, M. H. (2020). ULAMA DI PERSIMPANGAN JALAN (Telaah Terhadap Peran Ulama dalam Kehidupan Politik di Indonesia). *Ash Shabah*, 6(1), 48–56.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Werther, William B, & Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. Me Graw - Hill, Inc.
- Widyaningrum, Mahmudah E. dan Endang Siswati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press.
- Yusuf, A. M. (2014). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. KENCANA.
- Yusutria. (2016). Kepemimpinan Tuanku Di Lembaga Pendidikan Surau Dalam Pengkaderan Ulama Di Sumatera Barat. *Jurnal Pendidikan "Jendela Pengetahuan,"* 10.