

## STRATEGI PENGEMBANGAN PONDOK PESANTREN DARUL MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA REJANG LEBONG MELALUI KADERISASI SDM

Fajariah<sup>1</sup>, Waskito Rahman<sup>2</sup>, Tri Saputra<sup>3</sup>, Irwan Fathurrochaman<sup>4</sup>

Institut Agama Islam Negeri Curup<sup>1,2,3,4</sup>  
fajariah@iaincurup.ac.id<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong semelalui kaderisasi SDM sangat perlu untuk dilakukan. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan diskriptif kualitatif Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini pengelola Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama berperan sebagai informan. Hasil dari penerapan Manajemen strategis yang baik dimulai dari persiapan, pembinaan, pengolahan, dan pengawasan telah memberikan hasil yang positif terhadap peningkatan Kualitas SDM dan pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong. Diantaranya pertama Mengoptimalkan *Character* (Karakter), Kedua Mengoptimalkan *Caring* (Peduli), Ketiga Mengoptimalkan *Collaboration* (Kolaborasi), Keempat Mengoptimalkan *Critical Thinking* (Pemikiran Kritis). Namun penerapan strategi tersebut masih banyak mengalami kendala, seperti, kekurangan Dana dalam Pelatihan Kaderisasi, serta manajemen waktu yang tidak maksimal. Simpulan, Strategi pengembangan Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama melalui kaderisasi SDM telah menerapkan manajemen strategi secara optimal yaitu sebuah langkah penting dalam Proses memaksimalkan suatu kegiatan yang dijalankan, sehingga langkah ini diharapkan mampu mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki.

Kata Kunci: Pengembangan, Pondok Pesantren Strategi, SDM

### ABSTRACT

*This research aims to discover the strategy for developing the Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Islamic Boarding School in Rejang Lebong through HR cadre formation which is very necessary. The research method used is a qualitative descriptive approach. Data collection methods include observation, interviews, and documentation studies. In this research, the management of the Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Islamic Boarding School acted as an informant. The results of implementing good strategic management starting from preparation, coaching, processing, and supervision have provided positive results in improving the quality of human resources and development of the Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong Islamic Boarding School. These include: First, Optimizing Character, Second, Optimizing Caring, Third, Optimizing Collaboration, Fourth, Optimizing Critical Thinking. However, the implementation of this strategy still faces many obstacles, such as a lack of funds for cadre formation training, as well as inadequate time management. In conclusion, the Darul Maarif Nahdlatul Ulama Islamic Boarding School development strategy through HR cadre formation has implemented optimal strategic management, which is an important step in the process of maximizing an activity carried out, so that this step is expected to be able to realize the desired or desired benefits.*

*Keywords: Development, Islamic Boarding School, Strategy, SDM*

## **PENDAHULUAN**

Pesantren adalah tempat orang belajar mengaji secara bersama dan tinggal di sana. Diakui oleh para ahli sejarah bahwa lembaga pendidikan Islam pertama yang didirikan di Indonesia dan masih bertahan sampai sekarang adalah dalam bentuk pondok pesantren. Dengan karakternya yang khas dengan orientasi religius, pesantren telah mampu meletakkan dasar-dasar pendidikan keagamaan yang kuat. Para santri tidak hanya dibekali pemahaman tentang ajaran Islam tetapi juga kemampuan untuk menyebarkan dan mempertahankan Islam (Yunus et al., 2019). Biasanya, berdirinya suatu pesantren dimulai dengan masyarakat mengakui kualitas ilmu seorang guru atau kiyai. Masyarakat sekitar, bahkan dari luar daerah, berdatangan karena keinginan untuk belajar dari guru tersebut. Kemudian mereka membangun pondok, yang berasal dari kata "rumah bambu". Selain itu, kata "Funduq", yang berarti hotel atau asrama dalam bahasa Arab, mungkin juga berasal dari kata "pondok", yang berarti semakin besar pondok dan pesantren yang didirikan oleh guru yang lebih mahir. Pesantren disebut sebagai "Bapak" pendidikan Islam di Indonesia dalam sejarahnya karena didirikan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan zaman. Hal ini dapat dilihat dari perjalanan sejarah, di mana pesantren muncul dari kesadaran akan tanggung jawab dakwah Islamiyah—menyebarkan dan mengembangkan ajaran Islam sekaligus mencetak ulama atau da'i (Sugiarti, 2011). Seiring dengan perkembangan di era globalisasi saat ini, di mana semua orang bergerak dan berubah dengan sangat cepat dan sangat kompetitif. Semua bidang, termasuk pesantren, mengalami transformasi dan tantangan yang signifikan. Agar mampu mengikuti sekaligus berada di garda depan perubahan global tersebut, maka diperlukan terobosan progresif, kolaborasi yang konsisten dan profesional, sehingga mendapatkan sistem manajemen yang efektif, dan sumber daya manusia yang andal yang disiapkan sedini mungkin, untuk pesantren dalam menghadapi masa yang akan datang (Priyatno, 2020)

Sama halnya seperti Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong yang merupakan Pondok Pesantren pertama kali didirikan dengan ditandainya peletakan batu pertama, ditandainya pendirian pondok pesantren dimulai pembangunan pada tanggal 15 September 2021, dilakukan langsung peletakan oleh Gubernur Bengkulu. Setelah peletakan batu pertama pembangunan dimulai dengan membangun 9 Lokal belajar yang digunakan untuk Kantor, Ruang Makan, Mushola dan Ruang belajar serta Asrama putra dan putri. Pondok yang berdiri dari tahun 2021 ini dalam kata lain sudah berdiri selama kurang lebih 3 tahun, dan pondok yang masih terbilang muda ini memiliki sumber daya manusia yang juga masih sedikit, dimana santri dari tiga taun berdiri ini adalah sebanyak 173 santri, baik santri putra maupun santri putri, beserta pengelola yayasan serta tenaga pendidik berjumlah 47 orang, hal ini sangat membuat penulis tertarik untuk melihat bagaimana strategi pengembangan pondok pesantren darul ma'arif nahdlatul ulama rejang lebong melalui kadesrisasi SDM, yang terkhusus dari pada pengkaderan santrinya.

## **METODELOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk mengkaji dan mendiskripsikan Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Melalui Kaderisasi SDM, tujuan dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena yang ditemui partisipan penelitian secara holistik dan melalui penjelasan verbal dan tertulis tentang fenomena tersebut dalam situasi tertentu, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan fenomena lainnya. Penelitian kualitatif

meneliti masalah sosial dan manusi di mana peneliti menyebarluaskan hasil kajian berdasarkan analisis data lapangan dan laporan, yang selanjutnya didokumentasikan secara mendalam dalam sebuah laporan penelitian. Penelitian kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa ucapan atau tulisan maupun perilaku-perilaku seseorang yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif ini diharapkan bisa menghasilkan uraian yang lebih dalam lagi mengenai tulisan atau perilaku suatu individu, kelompon, masyarakat ataupun oranisasi tertentu yang dikaji dari sudut panjang yang utuh, komprehensif serta holistic. Penelitian kualitatif juga dapat artikan sebagai penelitian yang tidak melakukan perhitungan dalam mengumpulkan, mengolah dan menganalisa data.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Singkat Lokasi Penelitian**

Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang lebong, adalah pondok pesantren yang didirikan pada tanggal 15 September 2021 yang mana pondok ini di bawah naungan Yayasan Al-Maarif yang di ketua Oleh Dr.Kh. Ngadri Yusro, M.Ag yang hingga saat ini sudah berjalan 3 tahun dengan 3 lembaga pertama SMP Quran, SMK Quran, dan pembelajaran Diniah, dengan dua bunaan yaitu binaan Kemendikbud dan Kemenag, dan memiliki kurikulum sendiri yaitu kurikulum sesuai dengan kebutuh Pendidikan di Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang lebong. Dari awal berdiri sudah menerima santri Angkatan pertama T.A 2021-2022 dengan jumlah santri 43 orang tahun kedua T.A 2022-2023 dapat menerima santri Angkatan ke dua dengan jumlah santri 62 santri dan Angkatan ke tiga pada T.A 2023-2024 menerima santri sejumlah 81 hingga saat ini santri yang ada di Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang lebong, berjumlah 186 santri, baik putra maupun putri.

### **Hasil Penelitian**

#### **Tahapan Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Melalui Kaderisasi SDM**

Perumusan strategi dengan memusatkan perhatian terhadap tujuan utama suatu lembaga atau organisasi (Pondok Pesantren) akan dapat mencapai tujuannya dan memecahkan setiap permasalahan yang dihadapi dengan baik jika sebuah perencanaan yang matang telah di atur secara optimal didalam setiap tahapan pelaksanaannya dilapangan. Perencanaan ini diperlukan sebuah manajemen Strategi yang baik yaitu dengan memiliki beberapa tahapan, dimulai dari mengidentifikasi visi dan misi serta tujuan yang akan dicapai, ini merupakan tahap awal yang harus dilakukan. Tahap kedua adalah mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal suatu lembaga (Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong) dalam mencapai tujuan jangka panjang melalui perumusan strategi yang tepat dan evaluasi strategi sebagai tahap terakhir. Berdasarkan hasil temuan lapangan adapun langkah strategis yang dilakukan untuk pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong Melalui Kaderisasi SDM yaitu dengan empat tahapan diantaranya adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Managemen Kaderisasi

### **Persiapan dan Pengarahan**

Tripomo dan Udan berpendapat bahwa manfaat yang diperoleh dari serangkaian proses yang dilakukan dalam rangka merumuskan suatu strategi ini adalah salah satunya dengan mengalokasi sumber daya yang terbatas strategi ini dirumuskan untuk menggunakan berbagai sumber daya organisasi yang tersedia dengan menggunakan prinsip azas efisiensi untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Triyawan et al., 2019). Selain itu juga agar mendorong pemahaman terhadap situasi, secara tidak langsung akan mengidentifikasi lingkungan yang ada (internal dan eksternal) sehingga dapat lebih memahami situasi yang ada dan mungkin akan terjadi di masa depan. Sehingga dengan langkah-langkah yang diatas diharapkan nantinya mampu memecahkan setiap persoalan dan mencapai target yang dibutuhkan sesuai dengan tujuannya yaitu Mengembangkan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Melalui kaderisasi SDM yang notabeneanya dari para santri.

### **Pembinaan dan Pengembangan Bakat**

Langkah strategis yang diambil oleh Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong dalam upaya untuk pengembangan Pondok Pesantren adalah dengan membuat beberapa program kegiatan, diantaranya pertama program penguatan sumber daya manusia melalui Organisasi Santri, pemanfaatan Program Kegiatan Pondok dan pembinaan manajemen.

### **Penguatan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah kemampuan daya fikir dan daya fisik yang terpadu yang dimiliki oleh setiap individu. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2003) dalam (Darim, 2020), Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia ini berkaitan dengan seluruh pemangku kepentingan dalam upaya pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif, mulai dari pemangku kepentingan pondok, pengelola pondok, dan santri.

### **Pembinaan dan pengembangan bakat**

Pondok Pesantren Draul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong memiliki berbagai macam bentuk kegiatan yang sudah di bentuk dalam suatu kurikulum pondok yang baik, adapun kegiatan kegiatan itu berperan untuk selalu mengkoordinir para santri agar bisa menjalankan aktifitas dengan baik selama berada di pondok pesantren, seperti yang di sampaikan oleh Jamil selaku kepala Diniyah Pembinaan terhadap santri selalu diberikan setiap harinya agar santri tidak lalai dalam menjalankan aktifitas yang ada, selain itu adapun yang disampaikan adalah membuat program khusus yang akhirnya

mampu membuat santri mengembangkan bakatnya masing masing seperti salah satu contoh adalah organisasi santri, yang mana organisasi santri ini memberikan kebebasan santri untuk memberikan kontribusi terbaiknya dengan membantu mengkoordinir para santri yang lainnya sehingga hal ini diharapkan mampu mengembangkan santri itu sendiri, selain itu organisasi santri ini diharapkan mampu melahirkan Kaderisasi yang baik dalam pengembangan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong.

Adapun pengembangan bakat yang di lakukan adalah menumbuhkan sifat *Character* ( Karakter), setiap santri yang memang sudah cocok menjadi kader akan di bina untuk menumbuhkan karakter yang baik, memilki moralitas yang tinggi dan yang kuat dalam menjalankan kegiatan yang sudah di tetapkan dalam kaderisasi, yang ke dua yaitu *Caring* ( Peduli) calon kader yang sudah di tunjuk adalah santri yang memang dari segi kepribadian yang memiliki rasa kepedulian terhadap lingkungan baik terhadap santri maupun fasilitas pondok, selain itu pembinaan dalam menumbuhkan sifat kepedulian santri menjadi faktor khusus karena sifat kepedulian ini sangat berpengaruh terhadap jalan atau tidaknya organisasi yang mereka pegang, yang ketiga yaitu *Collaboration* (kolaborasi), didalam kaderisasi tidak hanya melibatkan satu atau dua orang saja akan tetapi banyak yang dilibatkan baik dari santri itu sendiri maupun dari ustad ustadzah, maka dari itu pengembangan kolaborasi ini sangat penting untuk menjalankan kelancaran kaderisasi yang baik dan lebih luas, maka dari itu semua pelaku dalam kaderisasi harus memiliki sifat tersebut, yang keempat adalah *Critical Thinking* ( Pemikiran Kritis), tentunya didalam pengkaderan santri pembinaan yang lebih penting lagi adalah pemikiran kritis, pemikiran kritis ini yang nantinya mampu menganalisis informasi, sampai membuat keputusan yang tepat.

### **Pengelolaan Kaderisasi**

Pengelolaan kaderisasi merujuk pada proses pengembangan, pemantauan, dan pengelolaan para kader dalam suatu organisasi atau lembaga. Kaderisasi sendiri merujuk pada proses pembentukan dan pembinaan kader, yang seringkali dilakukan dalam konteks organisasi politik, organisasi kemasyarakatan, atau lembaga pendidikan (Kurniawan, 2022). Berikut beberapa langkah pengelolaan kaderisasi, pertama **Identifikasi Potensi** Identifikasi individu yang memiliki potensi untuk menjadi kader yang baik, termasuk penilaian terhadap kemampuan, kompetensi, dan kepemimpinan mereka. Yang kedua **Pelatihan dan Pengembangan** Melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap para kader yang telah teridentifikasi, agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Dan yang ketiga **Pemberian Tugas dan Tanggung Jawab**: Memberikan tugas dan tanggung jawab kepada para kader sesuai dengan kapasitas dan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat belajar dan berkembang secara langsung melalui pengalaman.

### **Pengawasan Kaderisasi**

Pengawasan kaderisasi merujuk pada proses monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program kaderisasi dalam suatu organisasi atau lembaga. Ini adalah upaya untuk memastikan bahwa proses pengembangan kader berjalan sesuai dengan rencana, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan (Anggraini et al., 2023). Adapun Beberapa aspek yang dicakup dalam pengawasan kaderisasi yaitu, pertama **Pemantauan Pelaksanaan Program** Mengawasi pelaksanaan program-program pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kader untuk memastikan bahwa mereka berjalan sesuai dengan jadwal, materi, dan metode yang telah direncanakan. Kedua **Evaluasi**

**Efektivitas:** Melakukan evaluasi terhadap efektivitas program-program kaderisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kepemimpinan para kader. Ketiga **Pengukuran Kinerja Kader** Melakukan pengukuran terhadap kinerja para kader yang telah mengikuti program kaderisasi, untuk menilai sejauh mana mereka mampu menerapkan dan mengimplementasikan apa yang telah dipelajari dalam kegiatan organisasi atau lembaga. Keempat **Identifikasi Kebutuhan Pengembangan Lanjutan** Mengidentifikasi area-area di mana para kader membutuhkan pengembangan lanjutan atau dukungan tambahan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam organisasi atau lembaga.

## PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan strategi pengembangan pondok pesantren melalui kaderisasi Sumber Daya Manusia, Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama menghadapi beberapa tantangan dan tahapan, berikut Persiapan dan Pengarahan Agar setiap santri dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan efektif dan efisien, menurut penyampaian dari kepala diniyah Pondok Pesantren Darul Maarif menetapkan langkah-langkah berikut, Menempatkan masing-masing tanggung jawab atau tugas yang sesuai dengan kemampuan dan minatnya, dalam hal ini santri yang memang sudah layak menjadi calon kader akan di beri kebebasan awal untuk memilih apa minat dan keinginan sesuai kemampuan mereka masing masing, setelah itu di berikan kesempatan untuk memberikan ide tentang gagasan yang dia miliki untuk menguatkan kemampuannya dalam bidang organisasi, selain itu Melakukan musyawarah kepada seluruh pengurus dalam organisasi juga di lakukan agar mereka dapat melakukan apa yang mereka inginkan, dan Menciptakan lingkungan yang kondusif, aman, dan menarik serta menyediakan fasilitas dan kebebasan berkreasi agar pengkaderan ini bisa berjalan dengan baik, ditengah kegiatan pondok yang sangat padat tentunya untuk melakukan kegiatan kaderisasi ini hanya memiliki waktu yang sedikit maka dari itu kepala diniyah beserta pengurus selalu mengajarkan kepada calon kaderisasi untuk memanfaatkan waktu secara efisien saat memiliki banyak tugas dan kewajiban di luar kegiatan kaderisasi, dengan adanya agenda ini tentunya banyak hal yang dilakukan pengurus untuk terus memberi suport dan dukungan kepada calon kader sala satunya adalah dengan Memberikan penghargaan kepada santri setelah mengerjakan suatu kegiatan yang telah di rancang sesuai dengan program kaderisasi di Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong ini (Fihri et al., 2023).

Menurut kepala diniyah dan pembina dari pondok Pesantren Darul Maarif kaderisasi yang difokuskan kepada santri ini sudah berjalan 2 tahun walaupun secara pengaplikasian belum maksimal akan tetapi hal ini terus di lakukan dengan fasilitas dan kemampuan yang seadanya sehingga dalam pengkaderan yang ada tentunya memiliki langkah langkah bahkan hambatan, dari penyampaian kepala diniyah dalam pelaksanaan pengkaderan ini ada hambatan yang terjadi diantaranya, kurangnya dana dalam pelaksanaan kaderisasi, dalam pengaplikasiannya setiap kegiatan yang ada tentunya harus memiliki dana yang cukup agar semua kegiatan berjalan dengan lancar, akan tetapi dalam pengkaderan yang berfokus kepada santri ini, belum memiliki pemasukan yang permanen sehingga dalam setiap pelaksanaannya kita masih membutuhkan dana dari khas santri itu sendiri, yang ke dua kurangnya kolaborasi kegiatan pada lembaga lain, biasanya untuk menambah wawasan seseorang pastinya harus memiliki pengalaman yang cukup banyak, sedangkan kelemahan dari pengkaderan ini, pondok pesantren darul maarif belum memiliki program khusus pengkaderan yang langsung kerja sama dengan lembaga lain,

sehingga hal ini masih menjadi hambatan bagi pengelola pondok pesantren dalam bidang kaderisasi SDM, Selain itu hambatan dalam kegiatan kaderisasi ini adalah waktu yang kurang maksimal dikarenakan kegiatan pondok yang begitu padat.

Secara umum pesantren adalah wadah pendidikan yang memang memiliki kegiatan yang begitu banyak dan padat dari bangun tidur hingga tidur kembali, sedangkan pelaksanaan kaderisasi ini tidak diperbolehkan mengambil waktu waktu kegiatan pondok yang sudah ada, sehingga untuk pelaksanaan kaderisasi ini kita hanya bisa memanfaatkan waktu yang sedikit, Akan tetapi walaupun begitu pelaksanaan akan terus di laksanakan dengan fasilitas yang masih serba sederhana (Kesuma, 2017). Menurut kepala diniyah Kaderisasi Sumber Daya Manusia yang berfokus kepada santri ini, nantinya di harapkan dapat ikut serta dalam pengembangan pondok pesantren Darul Maarif baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, karena dengan adanya pengelolaan yang di ikut sertai oleh orang orang yang sudah berpengalaman di pondok pesantren tentunya akan mempermudah pengembangan pondok pesantren terlebih lagi bagi Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong. Pada pembinaan dan pengembangan bakat pengurus atau pembina santri yang berkontirubusi dalam pengkaderan berfokus pada :

### **Mengoptimalkan Karakter**

Tujuan strategi ini adalah untuk menumbuhkan sifat positif pada santri. Kepala diniyah Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama berusaha membentuk santri dengan sikap yang baik, moralitas yang tinggi, integritas, dan kepemimpinan yang kuat melalui pendekatan ini. Hal ini di lakukan agar dapat menumbuhkan rasa kedewasaan santri dalam menindaki suatu permasalahan baik itu dengan anggota yang lain maupun kepada santri yang lain, dan dengan adanya startegi ini di harapkan bisa membentuk calon kaderisasi tidak memiliki rasa senioritas terhadap santri santr yang lainnya, maka dari itu hal ini sangat penting untuk ditumbuhkan oleh para pembina terhadap semua santri yang mengikuti program kaderisasi ini. Menurut pernyataan kepala diniyah pondok pesantren darul maarif nahdlatul ulama rejang lebong hal ini juga di terapkan kepada seluruh santri lainnya agar dapat menciptakan santri yang berakhlakul karimah.

### **Mengoptimalkan Caring**

Pendekatan ini berkonsentrasi pada menumbuhkan sikap peduli pada santri. Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama berusaha untuk menciptakan lingkungan yang ramah, saling peduli, dan saling membantu untuk santri, sehingga tercipta hubungan yang harmonis dan kebersamaan yang tinggi. Pondok Pesantren adalah wadah dimana perkumpulan santri yang memilki karakter dan memiliki kemampuan yang berbeda beda baik dari kelas VII sampai pada kelas XII dan secara umur juga berbeda beda, maka dari itu sangat diharapkan jika calon kaderisasi santri ini mampu memilki sikap kepedulian yang tinggi terhadap seluruh santri yang ada di pondok pesantren Darul Maarif Nahdltul Ulama Rejang Lebong.

### **Mengoptimalkan Kolaborasi**

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan santri untuk bekerja sama antara santri satu dan santri lainnya. Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama mendorong santri untuk bekerja sama dalam kegiatan sosial, keagamaan, dan pendidikan untuk belajar dari satu sama lain dan membangun keterampilan kerja sama yang baik (Nawawi et al., 2022).

### **Mengoptimalkan Pemikiran Kritis**

Pendekatan ini berpusat pada meningkatkan keterampilan berpikir kritis para santri. Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama yang mendorong siswa untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk memikirkan, mengevaluasi, dan memecahkan masalah secara efektif, sehingga mereka dapat menjadi orang yang kritis dan kreatif dalam berbagai situasi.

### **SIMPULAN**

Strategi pengembangan Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama melalui kaderisasi SDM telah menerapkan manajemen strategi secara optimal yaitu sebuah langkah penting dalam Proses memaksimalkan suatu kegiatan yang dijalankan, sehingga langkah ini diharapkan mampu mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Manajemen strategis yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Darul Maarif Nahdlatul Ulama untuk mengoptimalkan pengembangan Lembaga melalui kaderisasi SDM berfokus pada beberapa tahapan yaitu pertama dengan melakukan persiapan dan pengarahan, kedua pembinaan dan pengembangan bakat, ketiga pengelolaan kaderisasi dan pengawasan kaderisasi. Langkah-langkah strategis ini menjadi penting untuk peningkatan kualitas santri dari hasil yang didapat baik itu dibidang kaderisasi maupun organisasi dalam upaya mengembangkan pondok pesantren Darul Marif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggraini, D., Shunhaji, A., & Tanrere, S. B. (2023). Optimalisasi Peran Guru Pengabdian Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory: Sebuah Tinjauan Efektivitas. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 201–216. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i2.212>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Fihri, A., Saepudin, D., Husaini, A., & Syafrin, N. (2023). Model Pengembangan Kurikulum Kaderisasi Ulama Pendidikan Ulama Tarjih Muhammadiyah (PUTM) Yogyakarta Masa Depan. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(04). <https://www.jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/5104>
- Kesuma, G. C. (2017). Refleksi Model Pendidikan Pesantren dan Tantangannya Masa Kini. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*. <https://doi.org/10.24042/tadris.v2i1.1740>
- Kurniawan, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kaderisasi Anggota Ansor Kabupaten Banyumas*. Magnum Pustaka Utama, IAINU Press. <https://eprints.iainu-kebumen.ac.id/id/eprint/695/>
- Nawawi, M., Laili, M., & Christanti, A. (2022). Analysis of Students' 4C Skills Based on the Pedagogy Multiliteracies Model. *Jurnal Scientia*, 10(2). <https://seaninstitute.org/infor/index.php/pendidikan/article/view/289>
- Priyatno, A. (2020). *Transformasi Manajemen Pesantren Penghafal Al-Qur'an di Pesantren Yanbu'ul Qur'an Kudus*. Penerbit A-Empat.
- Sugiarti, D. Y. (2011). Strategi Pengembangan Pondok Pesantren dalam Membangun Peradaban Muslim di Indonesia. *Edukasi*, 3(1).



<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/edukasi/article/view/696>

Triyawan, A., Nizar, N., & Mustika, A. (2019). Optimalisasi Strategi Pengembangan Usaha Unit-Unit Usaha Di Pesantren Gontor Putri Kampus 2. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Darusalam Gontor* (221), 6(2).  
<https://core.ac.uk/download/pdf/275910151.pdf>

Yunus, Y., Mukhtar, J., & Nugroho, I. (2019). Manajemen Pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As'adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan). *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 82–101. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.506>