



Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan pesantren ramah anak: studi di Pondok Pesantren Tebuireng

Atief Aisyil Wi'am¹, Aanisah Jahroo' Fitriyyah², Shofiyah Izzatun Nisa'³, Siti Ma'rifatul Hasanah⁴

Korespondensi:

atiefaisyil@gmail.com

Afiliation:

Department of Islamic Management Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia¹

atiefaisyil@gmail.com

Department of Islamic Management Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia²

aanisahjf05na@gmail.com

Department of Islamic Management Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia³

shofiyahizza@gmail.com

Department of Islamic Management Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia⁴

riefah.hlc@gmail.com

Abstrak

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran penting dalam membentuk karakter, moral, dan nilai kemanusiaan santri. Namun, tantangan baru muncul seiring meningkatnya kasus kekerasan dan perlunya lingkungan pendidikan yang aman serta inklusif bagi anak. Untuk menjawab hal tersebut, Kementerian Agama menginisiasi program *Pesantren Ramah Anak* (PRA) yang bertujuan menciptakan suasana belajar yang melindungi hak-hak anak dan menumbuhkan nilai empati serta toleransi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan prinsip-prinsip pesantren ramah anak di Pondok Pesantren Tebuireng, Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terhadap pembina dan santri. Analisis data dilakukan dengan model Miles, Huberman, dan Saldana melalui tahapan reduksi, penyajian, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM di Tebuireng berfokus pada tiga aspek utama: pelatihan kolaboratif bersama UIN Malang, sistem kaderisasi berbasis pengabdian, dan penguatan komunikasi empatik antara pendidik dan santri. Strategi ini berkontribusi pada terbentuknya budaya pengasuhan yang humanis serta peningkatan kesejahteraan emosional anak di lingkungan pesantren. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi pesantren ramah anak sangat bergantung pada kualitas SDM dan transformasi nilai pengasuh. Perubahan perilaku, empati, dan komunikasi efektif memiliki dampak lebih signifikan daripada sekadar peningkatan fasilitas fisik. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi pada penguatan wacana pendidikan Islam yang berorientasi pada perlindungan anak, sekaligus menawarkan perspektif baru mengenai pentingnya pengembangan SDM sebagai inti dari terciptanya lingkungan pesantren yang aman, inklusif, dan mendukung kesejahteraan santri. Dengan demikian, penguatan SDM menjadi kunci strategis dalam mewujudkan ekosistem pendidikan Islam yang aman, inklusif, dan berorientasi pada perlindungan anak.

Keywords:

Pesantren Ramah Anak; Strategi Pengembangan; Sumber Daya Manusia

A. PENDAHULUAN

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia tidak hanya berfungsi sebagai pusat transfer ilmu keagamaan, tetapi juga sebagai ruang pembentukan karakter dan moral santri. Dalam perkembangan era modern, pesantren menghadapi tantangan baru terkait kesejahteraan dan perlindungan anak. Data KPAI tahun 2024 menunjukkan terdapat 573 kasus kekerasan di lembaga pendidikan, dan sekitar 20% di antaranya terjadi di lingkungan pesantren

dan asrama. Angka ini menegaskan pentingnya transformasi dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam agar lebih aman dan responsif terhadap kebutuhan anak.

Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, Kementerian Agama menginisiasi konsep Pesantren Ramah Anak melalui Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 4836 Tahun 2022. Kebijakan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan pendidikan yang bebas dari kekerasan, nondiskriminatif, serta mendukung tumbuh kembang optimal santri. Selain itu, kebijakan tersebut menekankan perlunya sistem yang memastikan seluruh aktivitas pendidikan berjalan sesuai prinsip perlindungan anak.

Implementasi konsep Pesantren Ramah Anak juga menuntut perubahan pada aspek kepemimpinan dan pola pengasuhan di pesantren. Pola pengasuhan yang sebelumnya cenderung otoriter perlu digeser menuju pendekatan yang lebih partisipatif, dialogis, dan empatik. Perubahan ini menjadi kunci dalam membangun budaya pesantren yang tidak hanya menjamin keamanan fisik santri, tetapi juga kesehatan psikososial dan perkembangan karakter mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu menekankan bahwa kualitas interaksi serta kapasitas pengasuh merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan pesantren yang aman bagi santri. Emilda (2022) menyatakan bahwa rendahnya komunikasi dan empati pengasuh dapat memicu munculnya perilaku agresif pada santri. Selain itu, Mansyuri (2023) menekankan perlunya pengembangan SDM pesantren yang adaptif terhadap perubahan sosial. Hal ini mencakup peningkatan pemahaman pengasuh mengenai psikologi anak, dinamika perkembangan remaja, serta nilai-nilai kemanusiaan yang harus menjadi landasan dalam proses pendidikan.

Di sisi lain, Mil & Setia Ningsih (2023) menunjukkan bahwa pola asuh otoriter di pesantren berkorelasi dengan meningkatnya perilaku agresif santri. Temuan-temuan tersebut menggambarkan bahwa kajian mengenai pesantren ramah anak masih banyak berfokus pada perilaku santri dan pola pengasuhan, namun belum secara mendalam menyoroti aspek strategis dalam pengembangan SDM sebagai fondasi terciptanya lingkungan pesantren yang aman dan humanis.

Dalam konteks penguatan budaya pesantren yang ramah anak, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat krusial. Namun, meskipun berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya pola asuh dan perilaku santri, masih terdapat keterbatasan dalam memahami bagaimana pesantren mengembangkan SDM secara strategis untuk menciptakan lingkungan yang aman dan ramah bagi anak. Hingga saat ini, kajian yang secara eksplisit membahas strategi pengembangan SDM dalam konteks pesantren masih relatif jarang ditemukan.

Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada perilaku santri, dinamika komunikasi pengasuh, ataupun kebijakan dasar perlindungan anak. Namun, aspek manajerial yang berkaitan dengan bagaimana proses pembinaan, peningkatan kapasitas, serta mekanisme penguatan kompetensi pengasuh dan pengurus dirancang secara terstruktur belum banyak diulas. Padahal, aspek-aspek tersebut merupakan komponen penting dalam membangun ekosistem pesantren yang aman, inklusif, dan responsif terhadap kebutuhan perkembangan anak.

Dengan demikian, kajian mengenai bagaimana pelatihan, pembinaan internal, serta kolaborasi eksternal dikelola secara sistematis untuk membentuk budaya pengasuhan yang lebih humanis masih sangat terbatas. Celah penelitian inilah yang menjadi landasan perlunya dilakukan studi ini, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM di pesantren dalam rangka mewujudkan lingkungan yang benar-benar ramah anak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di Pondok Pesantren Tebuireng, Jombang, yang mencakup proses perencanaan dan implementasi berbagai program peningkatan kapasitas pengasuh maupun pengurus. Fokus utama penelitian diarahkan pada bagaimana pesantren merancang langkah-langkah strategis dalam memperkuat kompetensi SDM agar selaras dengan prinsip-prinsip pesantren ramah anak. Analisis tersebut diperlukan untuk memahami sejauh mana strategi pengembangan SDM yang diterapkan mampu memberikan dampak terhadap budaya pesantren dan pola pengasuhan santri. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menilai kontribusi nyata dari upaya pengembangan

SDM dalam mewujudkan lingkungan pendidikan yang aman, inklusif, dan berorientasi pada perlindungan anak.

Lembaga pendidikan tertua di Indonesia yakni pesantren, tidak hanya berfungsi sebagai pusat transfer ilmu terutama ilmu keagamaan, tetapi pesantren juga menjadi ruang dalam pembentukan karakter dan moral santri. Dalam perkembangannya di era modern saat ini, pesantren menghadapi beberapa tantangan baru, terutama dalam hal kesejahteraan anak dan perlindungan anak di lingkungan pendidikan. Kasus kekerasan seperti bullying dan lain sebagainya di lembaga pendidikan, asrama, termasuk pesantren, masih menjadi isu yang serius yang menuntut perhatian. Dari hasil laporan KPAI (2024), terdapat sekitar 573 kasus kekerasan yang terjadi di lembaga pendidikan selama tahun tersebut. sekitar 20% di antaranya terjadi di lingkungan pesantren dan asrama.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang berfokus pada strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam mewujudkan pesantren ramah anak di Pondok Pesantren Tebuireng, Jombang. Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu dari September hingga Oktober, untuk memastikan pengamatan yang mendalam terhadap dinamika pengasuhan dan manajemen SDM. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan mempertimbangkan keterlibatan langsung mereka dalam pengelolaan program Pesantren Ramah Anak. Jumlah informan terdiri dari 3 orang, meliputi: 1 mudir pondok pesantren Tebuireng serta 2 pengurus dan pembina pondok putri Tebuireng. Kriteria utama pemilihan informan mencakup keterlibatan informan dalam pelatihan Pesantren Ramah Anak, keterlibatan dalam program PRA, dan kemampuan memberikan informasi substantif mengenai praktik pengasuhan dan pembinaan SDM.

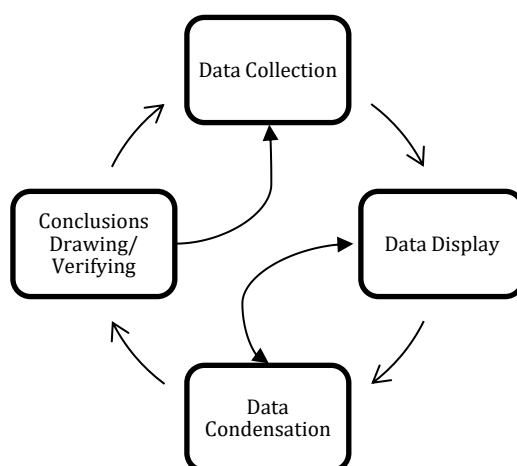


Diagram 1.1

Data diperoleh melalui observasi partisipatif, wawancara mendalam, serta studi dokumentasi. Peneliti berperan sebagai instrumen utama dengan dukungan pedoman wawancara dan lembar observasi. Proses analisis data menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana (2024), yang meliputi tiga tahap: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan triangulasi data yang meliputi triangulasi metode, triangulasi sumber dan triangulasi waktu. Proses penafsiran atau interpretasi data dilakukan dengan menggunakan kerangka konsep yang menggabungkan pendekatan pengembangan SDM yang meliputi pelatihan, pembinaan, dan evaluasi dan tidak meninggalkan prinsip-prinsip pesantren ramah anak seperti empati, anti-kekerasan, dan komunikasi yang humanis. Kerangka ini digunakan untuk menelaah hubungan antara strategi peningkatan kompetensi SDM dan praktik pengasuhan sehari-hari di lingkungan pesantren.

C. HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini mengungkap bahwa Pesantren Tebuireng menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang bersifat transformasional dalam mendukung implementasi Pesantren Ramah Anak. Fokus utama diarahkan pada pembentukan kompetensi emosional, pedagogis, dan komunikasi para pembina melalui pelatihan berjenjang. Hal ini ditegaskan oleh pernyataan pembina bahwa “anak-anak itu pada dasarnya butuh didengar mbak, tidak hanya diberi arahan”, yang menunjukkan pergeseran orientasi pengasuhan menuju pendekatan yang lebih empatik dan partisipatif. Kolaborasi dengan UIN Malang, yang diterapkan melalui model *cascade training* “dari pimpinan dulu, terus turun ke pembina” menjadi strategi institusional yang memperkuat kapasitas SDM secara sistematis.

Temuan ini berkontribusi pada literatur mengenai pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam dengan menunjukkan bahwa perubahan perilaku dan nilai pendidik menjadi mekanisme inti dalam mewujudkan lingkungan ramah anak. Pendekatan ini memperluas teori *capacity building*, di mana internalisasi nilai dan pembiasaan komunikasi humanis berdampak langsung pada keamanan psikologis santri. Hal ini konsisten dengan temuan (Setyorini Endang, 2022) bahwa *capacity building* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan pengetahuan dan sikap kerja. Selain itu, pola komunikasi empatik pembina, termasuk kesadaran bahwa seperti yang disampaikan Pembina pondok putri tebuireng bahwa “mereka punya kepribadian berbeda-beda”, dapat mencerminkan penerapan pendekatan humanistik yang berbeda dari gambaran hierarki kaku pada beberapa pesantren sebagaimana dilaporkan Rahmawati (2017). Temuan ini menunjukkan bahwa transformasi budaya dapat terjadi melalui penguatan relasi interpersonal, bukan hanya melalui kebijakan struktural.

Meskipun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah tantangan institusional, terutama terkait rotasi pembina dan keterbatasan waktu pembinaan. Pembina dari Ma’had Aly hanya dapat mendampingi santri “kalau lagi ada waktu luang”, sehingga kontinuitas pengasuhan sering terhambat. Selain itu, terdapat gap antara materi pelatihan dan konteks lapangan yang lebih kompleks. Tantangan ini konsisten dengan temuan Averina & Kuswandono (2023) serta Suryandari dkk. (2024) yang menegaskan bahwa beban kerja tinggi, minimnya monitoring, serta ketidaksesuaian materi pelatihan menjadi faktor yang sering melemahkan efektivitas pengembangan profesional di lembaga pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kualitas SDM merupakan determinan utama keberhasilan Pesantren Ramah Anak. Transformasi pola pikir, sensitivitas emosional, dan komunikasi pendidik terbukti memberikan dampak yang lebih substantif dibandingkan peningkatan sarana fisik atau perubahan regulatif. Kontribusi teoretis penelitian ini terletak pada penjelasan bagaimana strategi pengembangan SDM dapat menjadi motor perubahan budaya, sekaligus memberikan model empiris tentang bagaimana pesantren dapat menciptakan ekosistem pendidikan yang aman, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan anak sebuah perspektif yang belum banyak dijelaskan dalam literatur global mengenai pendidikan Islam berbasis perlindungan anak. Secara rinci akan dibahas melalui poin yang dijelaskan dibawah ini.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pesantren Ramah Anak

Strategi pengembangan SDM di Pondok Pesantren Tebuireng menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pendidik menjadi kunci utama dalam penerapan nilai-nilai *Pesantren Ramah Anak*. Upaya ini diwujudkan melalui pelatihan berkelanjutan dan pembinaan karakter yang menekankan aspek komunikasi empatik, pengendalian emosi, dan pemahaman psikologi anak. Kerja sama dengan UIN Malang menjadi bentuk komitmen pesantren dalam membangun sistem pelatihan yang berkelanjutan dan profesional. Temuan ini menegaskan bahwa transformasi perilaku dan pola pikir pendidik lebih berpengaruh terhadap pembentukan lingkungan pendidikan yang ramah dan aman bagi santri dibandingkan sekadar

penguatan struktur kelembagaan.

Adapun strategi utama pengembangan SDM di Pondok Pesantren Tebuireng meliputi tiga langkah utama berikut.

a) Pelatihan Kolaboratif dan Pembinaan Berkelanjutan

Pesantren Tebuireng menjalin kerja sama dengan Fakultas Psikologi UIN Malang melalui penandatanganan *MoU (Memorandum of Understanding)* untuk menyelenggarakan pelatihan Pesantren Ramah Anak bagi pimpinan dan pembina pada tahun 2024. Pendekatan pelatihan ini sejalan dengan studi (Hamzah & Fajri, 2024) yang menemukan bahwa pesantren ramah anak membangun sinergi internal melalui pelatihan berkelanjutan dan kolaborasi eksternal untuk menanamkan nilai pribadi dan sosial pada pendidik. Pelatihan ini menekankan pentingnya pemahaman psikologi perkembangan, komunikasi efektif, serta manajemen konflik di lingkungan asrama. Selain itu, pesantren juga mengadakan diklat internal selama dua bulan bagi calon pembina guna memperkuat kesiapan teknis, emosional, dan spiritual sebelum bertugas. Strategi ini sejalan dengan konsep *capacity building* menurut Kumala yang menekankan pelatihan berkelanjutan dan evaluasi rutin sebagai dasar peningkatan kompetensi (Kumala, 2022).

b) Kaderisasi dan Regenerasi Berbasis Pengabdian

Adapun strategi lain yang dimiliki oleh Pesantren Tebuireng adalah adanya kaderisasi dan regenerasi untuk pembina selanjutnya. Untuk menjamin keberlanjutan pengembangan SDM, Pesantren Tebuireng menerapkan sistem kaderisasi melalui program pengabdian mahasiswa Ma'had Aly. Mahasiswa semester tujuh yang menerima beasiswa diwajibkan mengikuti diklat dan menjalani masa pengabdian dua tahun sebagai pembina pesantren. Langkah ini tidak hanya membantu pemerataan SDM antar cabang, tetapi juga menciptakan siklus regenerasi yang terencana. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asyraf, strategi pengembangan karir yang berjenjang dan terarah merupakan elemen penting dalam menjaga keberlanjutan mutu tenaga pendidik di lembaga pesantren.

c) Penguatan Budaya Organisasi Ramah Anak dan Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ustadzah Dian Arrij dan Ustadzah Mudiatul Chalidah, salah satu strategi kunci dalam penerapan Pesantren Ramah Anak di Tebuireng adalah membangun pola komunikasi empatik antara ustadzah dan santri. Komunikasi dilakukan secara dua arah agar santri merasa dihargai dan nyaman menyampaikan perasaan maupun masalah pribadi mereka. Ustadzah Dian menjelaskan bahwa pendekatan yang diterapkan bukan lagi bersifat otoriter seperti pola lama, tetapi lebih kepada hubungan yang hangat dan penuh empati, di mana ustadzah bisa menjadi teman, sahabat, bahkan figur orang tua bagi santri.

Ustadzah Mudiatul Chalidah menambahkan bahwa pembina dilatih untuk mengendalikan emosi dan memahami perbedaan karakter antar santri, terutama bagi mereka yang berusia remaja. Pembina di dorong menjadi figur yang dekat dengan santri "*teman, sahabat, bahkan orang tua di kamar*". Oleh karena itu, komunikasi yang lembut, kehadiran yang konsisten, dan pemantauan emosional menjadi bagian dari strategi pembinaan yang efektif. Pendekatan ini juga membantu menekan potensi konflik dan mencegah munculnya perilaku senioritas atau perundungan antar santri.

Strategi ini menunjukkan bahwa penguatan budaya ramah anak di Tebuireng tidak hanya melalui aturan tertulis, tetapi juga melalui keteladanan dan kepekaan sosial para pembina. Hal ini sejalan dengan prinsip *human relations management* yang menempatkan relasi emosional dan komunikasi interpersonal sebagai inti dari keberhasilan pengasuhan di pesantren.

Secara keseluruhan, strategi pengembangan SDM di Tebuireng menekankan pelatihan berkelanjutan, regenerasi pembina, dan pembiasaan komunikasi empatik sebagai inti perubahan budaya. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hubungan interpersonal antara pembina dan santri lebih efektif dalam membangun lingkungan ramah anak dibandingkan perubahan struktural semata. Dengan kata lain, kualitas SDM menjadi motor utama keberhasilan implementasi Pesantren Ramah Anak di lingkungan pesantren.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Pengasuhan yang Aman dan Mendukung Perlindungan Anak

Lingkungan pengasuhan yang aman di Pondok Pesantren Tebuireng dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu pola komunikasi, sistem kepengasuhan, dukungan kelembagaan, dan pengelolaan emosi. Selain itu, budaya pesantren yang semula bersifat hierarkis kini mulai bergeser menjadi sistem yang lebih partisipatif dan setara. Perubahan ini menunjukkan adanya transformasi nilai di lingkungan pesantren, di mana setiap santri diberi ruang untuk berpendapat dan mengembangkan diri tanpa tekanan dari struktur senioritas. Hal ini sejalan dengan semangat pendidikan inklusif yang menghargai hak dan martabat peserta didik. Berikut dijelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan pengasuhan yang aman dan mendukung perlindungan anak.

a) Interaksi dan komunikasi yang dua arah dan humanis

Pembina dituntut tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai figur pengasuh yang dekat secara emosional. Hal ini memungkinkan santri untuk terbuka mengenai persoalan pribadi. Ustadzah Dian menegaskan: "*Anak-anak itu butuh didengar dulu sebelum diarahkan.*" Berkaitan dengan hal alam penerapan Pesantren Ramah anak, santri harus merasa nyaman dalam berpendapat dan berkomunikasi, prinsip serupa *Child-Friendly School* menekankan peran pendidik sebagai pembimbing, figur orang tua, dan teman yang memberikan rasa aman sehingga anak berani menyampaikan pendapat dan keluhannya Adiwijaya Barnas dkk (2023). Oleh karena itu, ustadzah dituntut untuk menjadi figur yang bukan hanya mengajar, tetapi juga mencontohkan akhlak, kesabaran, dan kasih sayang.

b) Sistem kepengasuhan yang berbasis pembinaan dan pelatihan

Faktor kedua yang mempengaruhi keamanan lingkungan yaitu sistem kepengasuhan yang profesional dan terstruktur. Setiap kamar di Pondok Pesantren Tebuireng memiliki satu ustadzah pembina kamar yang bertanggung jawab atas para santri di bawah asuhannya. Sebelum menjadi pembina kamar di Pondok Pesantren Tebuireng, para calon ustadzah diwajibkan mengikuti pendidikan dan pelatihan (*diklat*) selama kurang lebih 2 bulan untuk mendapatkan materi-materi mengenai kepengasuhan agar dapat menempatkan diri sebagai orang tua, kakak, dan juga teman untuk para santri yang nantinya akan menjadi tanggung jawab mereka.

Hal itu dilakukan agar pembina kamar tidak merasa dirinya seorang guru yang harus dihormati dan disanjung, melainkan menjadi orang tua yang akan mengayomi santri. Sejalan dengan hal tersebut, Mansyuri dkk (2023) menegaskan bahwa profesionalisasi pengasuhan di pesantren merupakan bagian dari modernisasi manajemen lembaga keagamaan menuju sistem pendidikan yang lebih humanis dan adaptif terhadap nilai-nilai ramah anak.

c) Dukungan kelembagaan dan fasilitas pendukung

Dukungan kelembagaan dari pihak pesantren menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan pengasuhan ramah anak. Pesantren Tebuireng memiliki komitmen kuat dalam mengembangkan kebijakan dan program yang berpihak pada kesejahteraan santri. Hal ini diwujudkan dalam penerapan kode etik pengasuhan, kebijakan anti-bullying, serta pengawasan dan evaluasi rutin pada setiap pondok dan cabang terhadap kinerja pembina dan kondisi sosial santri.

d) Empati dan pengelolaan emosi pembina

Kemampuan pembina dalam mengelola emosi menjadi faktor krusial. Pembina menyampaikan bahwa mereka harus mampu menahan diri, terutama saat menghadapi santri yang sedang bermasalah. *"Kita tidak boleh marah di depan anak, nanti mereka tambah takut dan tidak terbuka,"* ujar salah satu pembina. Sikap ini membantu menciptakan suasana yang aman secara psikologis, mengurangi konflik, dan membangun kepercayaan antara pembina dan santri.

Secara umum, lingkungan pengasuhan yang aman di Tebuireng terbentuk melalui kombinasi antara komunikasi empatik, sistem pengasuhan profesional, dukungan kelembagaan yang kuat, serta kemampuan pembina dalam mengelola emosi. Faktor-faktor tersebut saling melengkapi dan memperlihatkan bahwa keamanan santri tidak hanya bergantung pada aturan formal, tetapi pada kualitas hubungan interpersonal dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, penguatan kapasitas SDM tetap menjadi elemen utama dalam keberhasilan penerapan budaya pesantren ramah anak.

Tantangan dalam Peningkatan Kualitas SDM untuk Mewujudkan Pesantren Ramah Anak

Upaya Pesantren Tebuireng dalam menerapkan konsep *Pesantren Ramah Anak* (PRA) merupakan langkah penting dalam modernisasi pendidikan berbasis pesantren. Program ini bukan hanya berfokus pada perlindungan anak dari kekerasan, tetapi juga membangun lingkungan pendidikan yang mendukung tumbuhnya rasa aman, nyaman, dan bahagia bagi santri. Namun, pelaksanaannya di lapangan tidak lepas dari sejumlah tantangan yang kompleks, diantaranya sebagai berikut:

a) Keterbatasan Sumber Daya Pembina

Jumlah pembina yang tidak sebanding dengan jumlah santri menjadi tantangan mendasar. Dalam satu kamar yang berisi lebih dari tiga puluh santri, hanya tersedia satu pembina sehingga proses pendampingan emosional dan pemantauan perilaku tidak dapat dilakukan secara intensif. Tingginya rotasi pembina terutama akibat sistem pengabdian dua tahun mahasiswa Ma'had Aly menyebabkan kesinambungan pembinaan tidak stabil. Kondisi ini sejalan dengan temuan Musaddad (2022) bahwa kontinuitas tenaga pengasuh merupakan kunci keberhasilan pembentukan karakter di pesantren sehingga diperlukan proses kaderisasi dan pelatihan ulang agar nilai-nilai ramah anak dapat terus dijaga dari satu generasi ke generasi berikutnya.

b) Tantangan Implementasi Program dan Pelatihan

Pelatihan kerja sama UIN Malang telah memberikan pemahaman teoretis, namun pembina masih menghadapi kesulitan dalam menerapkannya pada konteks pesantren yang kompleks dan dinamis. Namun sebagian pembina menilai materi pelatihan masih bersifat akademis sehingga membutuhkan penyesuaian konteks. Sebagaimana diungkapkan salah satu pembina, *"Materinya akademis, jadi kami masih meraba cara menerapkannya di kamar"*. Hal ini sehubungan dengan tidak adanya pelatihan lanjutan, monitoring, dan evaluasi pascapelatihan menyebabkan penerapan prinsip PRA tidak merata antarunit. Hal ini memperkuat temuan Natsir & Zulmuqim (2023) bahwa sejumlah evaluasi program yang menunjukkan tidak adanya mekanisme lanjutan yang terintegrasi, dapat menyebabkan penerapan nilai-nilai ramah anak tidak merata antar lembaga dan

seringkali berhenti pada tataran formalitas. Oleh karena itu, perlu adanya dilakukan monitoring dan evaluasi pada setiap program yang dilaksanakan.

c) Padatnya Aktivitas dan Tekanan Keseharian Santri

Jadwal santri yang padat, mulai sekolah formal hingga diniyah malam hari, membuat santri rentan mengalami kelelahan fisik dan kelelahan emosional. Meskipun pesantren menyediakan area rekreasi dan fasilitas pendukung lainnya, keterbatasan waktu istirahat membuat proses pemulihan psikologis santri tidak optimal. Ketidakseimbangan ini belum sepenuhnya selaras dengan prinsip *child well-being* yang menjadi dasar konsep PRA.

d) Dinamika Budaya Senioritas dan Perilaku Verbal

Meskipun kekerasan fisik telah lama dihapus, bentuk kekerasan verbal dan praktik senioritas masih muncul secara halus melalui sindiran, tekanan sosial, atau dominasi terhadap santri baru. Pembina menyebut bahwa budaya senioritas merupakan warisan lama yang memerlukan waktu dan proses penguatan karakter melalui pembiasaan serta pengawasan yang konsisten. Temuan ini konsisten dengan studi Nurhayati & Fadila (2022) yang menunjukkan bahwa kesenjangan usia dan gaya komunikasi dapat menghambat keterbukaan santri sehingga pembina perlu dilatih keterampilan komunikasi.

e) Keterbatasan Komunikasi dan Pendampingan Emosional

Hubungan antara santri dan pembina juga menghadirkan tantangan tersendiri. Santri usia remaja, khususnya di jenjang menengah atas, cenderung lebih nyaman berbagi cerita dengan teman sebaya dibandingkan dengan pembinanya. Kondisi ini menyebabkan proses deteksi dini terhadap permasalahan emosional atau sosial menjadi lebih sulit. Pembina pesantren juga dilatih agar mampu menjadi figur pendamping emosional, bukan sekadar pengajar. Pendekatan seperti ini sejalan dengan penguatan manajemen pengasuhan santri sebagaimana dikemukakan oleh (Shobirun, 2022) dari studi pesantren, yang menekankan pentingnya peran pengasuh sebagai orang tua dan teman. Tantangan ini memperlihatkan perlunya peningkatan kompetensi interpersonal dan psikologis bagi para pembina agar dapat menjalin komunikasi yang efektif dengan para santri.

f) Kurangnya Evaluasi dan Keberlanjutan Program

Setelah pelaksanaan pelatihan bersama UIN Malang berakhir, belum terdapat sistem evaluasi berkelanjutan yang memantau sejauh mana nilai-nilai *pesantren ramah anak* benar-benar diterapkan dalam keseharian. Pergantian pengurus dan pembina setiap periode menyebabkan informasi dan hasil pelatihan tidak terdokumentasikan dengan baik, sehingga prinsip-prinsip yang telah diperoleh sering kali tidak dilanjutkan. Padahal, keberlanjutan dan evaluasi merupakan elemen penting dalam memastikan program dapat berkembang menjadi budaya kelembagaan, bukan sekadar kegiatan temporer.

Secara keseluruhan, tantangan implementasi PRA di Pesantren Tebuireng mencerminkan pentingnya penguatan SDM, kesinambungan program, serta penataan ulang budaya organisasi. Kompleksitas ini menegaskan bahwa keberhasilan PRA tidak hanya bergantung pada pelatihan atau kebijakan formal, tetapi pada transformasi jangka panjang yang melibatkan struktur kelembagaan, pola pengasuhan, dan dinamika kehidupan pesantren secara keseluruhan.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi Pesantren Ramah Anak di Pondok Pesantren Tebuireng sangat bergantung pada strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang komprehensif dan berkelanjutan. Pengembangan SDM tidak hanya difokuskan pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada transformasi nilai dan perilaku pengasuh agar mampu mewujudkan lingkungan pengasuhan yang empatik, partisipatif, dan bebas kekerasan.

Strategi pengembangan dilakukan melalui tiga pendekatan utama yaitu, 1) pelatihan kolaboratif dan pembinaan berkelanjutan dengan dukungan lembaga akademik seperti UIN Malang, 2) kaderisasi dan regenerasi berbasis pengabdian untuk memastikan kesinambungan tenaga pembina yang kompeten, dan 3) penguatan budaya organisasi yang menekankan komunikasi dua arah, empati, dan keteladanan dalam interaksi dengan santri. Ketiga strategi tersebut membentuk pola kepengasuhan yang lebih humanis dan responsif terhadap kebutuhan emosional anak.

Faktor pendukung utama lingkungan pengasuhan yang aman di Tebuireng meliputi komunikasi yang terbuka antara pembina dan santri, sistem pelatihan yang terstruktur, serta dukungan kelembagaan melalui kebijakan anti-bullying dan fasilitas ramah anak. Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan sejumlah tantangan seperti keterbatasan jumlah pembina, keterbatasan pelatihan lanjutan, budaya senioritas, serta kurangnya evaluasi berkelanjutan pascapelatihan.

Dengan demikian, pengembangan SDM menjadi kunci strategis dalam mewujudkan pesantren yang ramah anak. Transformasi perilaku pendidik memiliki dampak yang lebih signifikan dibandingkan sekadar penyediaan sarana fisik. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap manajemen pendidikan Islam, khususnya dalam penguatan konsep *human-centered management* di pesantren. Untuk penelitian selanjutnya, diperlukan eksplorasi lebih mendalam mengenai model evaluasi keberlanjutan program Pesantren Ramah Anak serta integrasi pelatihan berbasis digital guna memperkuat efektivitas pengembangan SDM di lingkungan pesantren.

REFERENSI

- Adiwijaya Barnas, R., Suwiryo, D. H., Hikmat, A., & Saleh, M. (2023). Implementation of Child-Friendly School Program Policy at State High School 2 Sukabumi City. *Sibatik Journal*, 3(1), 25–41. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Averina, F. E., & Kuswandono, P. (2023). Professional development of Indonesian in-service EFL teachers: Perceived impacts and challenges. *Englisia: Journal of Language, Education, and Humanities*, 10(2), 71. <https://doi.org/10.22373/ej.v10i2.15589>
- Emilda, E. (2022). Bullying in Pesantren: Types, Forms, Factors, and Prevention Efforts. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(2), 198–207.
- Hamzah, A. F., & Fajri, B. (2024). Pesantren Ramah Perempuan Dan Anak Di Indonesia: (Studi Pada Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas, Jombang, Jawa Timur dan Boarding School Education Mu'allimat, Muhammadiyah, Yogyakarta). *Ta'wiluna: Jurnal Ilmu Al-Qur'an, Tafsir Dan Pemikiran Islam*, 5(2), 399–418. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/takwiluna/article/view/1828>
- Hayati, N., & Fadila. (2022). Pola Komunikasi Interpersonal antara Ustadzah dan Santri di Pesantren Modern. *Jurnal Komunikasi Islam*, 13 (2).
- KPAI, H. (2024). *Laporan Tahunan KPAI, Jalan Terjal Perlindungan Anak: Ancaman Serius Generasi Emas Indonesia*. Informasi Publik, Publikasi, Berita KPAI, PPID, Siaran Pers. <https://www.kpai.go.id/publikasi/laporan-tahunan-kpai-jalan-terjal-perlindungan-anak-ancaman-serius-generasi-emas-indonesia>
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50493>
- Mansyuri, A. H., Patrisia, B. A., Karimah, B., Sari, D. V. F., & Huda, W. N. (2023). Optimalisasi Peran Pesantren dalam Lembaga Pendidikan Islam di Era Modern. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 101–112. <https://doi.org/10.21154/maalim.v4i1.6376>
- Mil, S., & Setia Ningsih, A. (2023). Pengaruh Pola Asuh Otoriter Terhadap Perilaku Agresif Anak. *Aulad: Journal on Early Childhood*, 6(2), 219–225. <https://doi.org/10.31004/aulad.v6i2.500>
- Musaddad. (2022). Manajemen Pengasuhan Santri di Pondok Pesantren Modern. *Jurnal Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 1(2).
- Natsir, A., & Zulmuqim, Z. (2023). Evaluasi Program Pesantren Ramah Anak Model CIPP di Provinsi Sumatera Barat. *SURAU: Journal of Islamic Education*, 1(1), 66.

- <https://doi.org/10.30983/surau.v1i1.6375>
- Rahmawati, A. T. (2017). Pola Komunikasi Santri terhadap Kiai: Studi atas Alumni Pondok Modern dan Pondok Salaf. *Academica: Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.22515/academica.v1i1.751>
- Saini, M. (2020). Model Pengembangan Pesantren Ramah Anak Sebagai Upaya Deradikalisasi Keagamaan Sejak Dini. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 73–91. <https://doi.org/10.52166/tabyin.v2i1.31>
- Suryandari, K. C., Rokhmaniyah, R., & Wahyudi, W. (2024). Perspectives of Students and Teachers Form Continuing Professional Development: Challenge And Obstacle. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 2310–2319. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4572>
- Setyorini Endang. (2022). Efektivitas Capacity Building Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pppptk Penjas Dan Bk. *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 2(1), 7–14.
- Shobirun, P. M. (2022). Penguatan Manajemen Pengasuhan Santri Di Pondok Pesantren Manahijussadat Lebak Banten. *Jurnal Penguatan Manajemen Pengasuhan Santri Di Pondok Pesantren Manahijussadat Lebak Banten*, 45. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1283/>