

PENGEMBANGAN TATA KELOLA LEMBAGA PENDIDIKAN BERBASIS KEBUTUHAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN DALAM MEMBANGUN PROFESIONALITAS MANAJEMEN

Akhmad Ghasi Pathollah, Desi Susanti, Nurul Ma'rifah
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Togo Ambarsari Bondowoso, Indonesia
e-mail : nurulma'rifah22@gmail.com

ABSTRAK

Program pengabdian masyarakat ini dilatarbelakangi oleh isu sentral mengenai manajemen tradisional yang tersentralisasi dan tumpang tindihnya fungsi birokrasi di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani, Tapen, Bondowoso, yang berpotensi menghambat efisiensi pelayanan pendidikan. Fokus pengabdian ini diarahkan pada pengembangan sistem tata kelola lembaga yang adaptif, efektif, dan efisien demi membangun profesionalitas manajemen internal pesantren. Tujuan utama program ini adalah mentransformasi tata kelola konvensional menjadi sistem manajemen berbasis kebutuhan (*needs-based management*) yang terstandarisasi dan berbasis digital. Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah *Participatory Action Research* (PAR) melalui strategi pendampingan intensif, dan workshop partisipatif yang melibatkan pengurus pesantren sebagai mitra aktif dalam merancang perubahan. Hasil pengabdian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam tata kelola lembaga, yang ditandai dengan berhasilnya restrukturisasi organisasi secara presisi dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) operasional akademik maupun keuangan yang jelas. Selain itu, implementasi sistem informasi manajemen berbasis digital yang diuji coba selama program mampu memangkas waktu layanan administrasi. Secara kualitatif, program ini berhasil mengubah budaya kerja pengurus dari pola paternalistik menjadi lebih proaktif, akuntabel, dan profesional, yang pada gilirannya meningkatkan mutu pelayanan institusi serta memperkuat kepercayaan wali santri terhadap kredibilitas tata kelola Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani.

Kata Kunci : Tata Kelola Lembaga Pendidikan, Manajemen Berbasis Kebutuhan

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani yang terletak di Kecamatan Tapen, Kabupaten Bondowoso, merupakan salah satu institusi pendidikan Islam tradisional yang memiliki pengaruh sosial keagamaan terhadap masyarakat sekitar. Berdasarkan observasi awal, tata kelola kelembagaan di pesantren ini masih dijalankan dengan model manajemen tradisional yang sangat tersentralisasi pada figur pengasuh. Struktur organisasi yang ada belum berfungsi secara optimal, di mana pembagian tugas antar pengurus administrasi dan akademik seringkali tumpang tindih. Pengelolaan dokumen lembaga, pencatatan keuangan, hingga sistem data santri masih dilakukan secara

konvensional berbasis kertas, tanpa adanya pemanfaatan sistem informasi manajemen yang terintegrasi. Kondisi obyektif ini menyebabkan lambatnya proses pengambilan keputusan dan rentannya terjadi kesalahan administratif. Meskipun demikian, pesantren ini memiliki potensi besar berupa kuantitas santri yang terus meningkat setiap tahunnya dan komitmen yang kuat dari para pengurus untuk mengembangkan tata kelola lembaga demi menjawab tantangan zaman.

Dalam konteks ini, standarisasi manajemen kelembagaan untuk mengatasi ketidakefisienan operasional menjadi urgen untuk dilakukan.¹ Maka dari itu, program pengabdian masyarakat diarahkan pada pengembangan tata kelola lembaga berbasis analisis kebutuhan atau *Needs-Based Management*, yang mencakup restrukturisasi organisasi, penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), dan digitalisasi administrasi pesantren.² Sebagai subyek pengabdian, pesantren ini memiliki posisi yang strategis di kawasan Tapen, Bondowoso, namun memiliki kesenjangan manajerial yang kontras dibandingkan dengan perkembangan pesantrennya. Jika tata kelola yang tidak efektif ini dibiarkan tanpa intervensi, pesantren dikhawatirkan akan mengalami stagnasi kualitas pelayanan pendidikan dan kehilangan kepercayaan publik. Oleh karena itu, pengembangan tata kelola pendidikan ini menjadi krusial dilakukan dengan harapan akan ada transformasi sistem pengelolaan internal agar menjadi lebih profesional, transparan, dan akuntabel, sekaligus menjadi proyek percontohan bagi pesantren-pesantren berskala sejenis di wilayah Bondowoso.

Adapun tujuan pengabdian masyarakat ini adalah mewujudkan profesionalitas manajemen dan kemandirian tata kelola Lembaga Pendidikan Pesantren. Secara kualitatif, pengabdian ini bertujuan mengubah budaya kerja pengurus dari yang semula bersifat reaktif-paternalistik menjadi proaktif-

¹ Fasihah, D. U., & Adhim, C. (2025). Peran Manajemen Operasional, Teknologi, Dan Proses Kerja Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Di Kantor Desa Tekasire. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 347-360.

² Paroli, P., & Rusdian, S. (2025). Transformasi Tata Kelola Pesantren Melalui Perencanaan SDM Strategis: Program Pendampingan di Al-Ilham Islamic Boarding School. *Celebes Journal of Community Services*, 4(1), 163-173.

profesional dengan kejelasan wewenang yang terukur. Keberhasilan program ini didukung oleh data awal terkait kebutuhan pelatihan manajemen formal dan adopsi teknologi informasi guna mengurai kerumitan birokrasi internal. Melalui refleksi akan target-target tersebut, tata kelola yang efektif dan efisien diharapkan dapat langsung meningkatkan mutu pelayanan pendidikan, memperkuat akreditasi lembaga, serta membangun kepercayaan kolektif dari para wali santri dan masyarakat luas terhadap masa depan pesantren.

Beberapa literatur tentang pengembangan tata kelola dalam institusi pendidikan Islam tradisional perlu sejalan dengan konsep manajemen modern yang adaptif. Menurut Syam dan Amin, penerapan manajemen berbasis kebutuhan pada lembaga pesantren terbukti mampu meningkatkan efisiensi operasional hingga mencapai iklim organisasi yang sehat dan produktif.³ Lebih lanjut, penelitian oleh Khasanah menegaskan bahwa profesionalitas pengelola pesantren tidak akan tercipta tanpa adanya standarisasi prosedur kerja (SOP) dan implementasi sistem informasi manajemen yang akurat.⁴ Pendekatan pengabdian ini juga diperkuat oleh elaborasi restrukturisasi organisasi dari Faridawati, yang menyatakan bahwa penyelarasan struktur dengan kebutuhan aktual lembaga secara efektif memangkas birokrasi yang berbelit-belit.⁵ Telaah literatur ini memberikan landasan metodologis yang kokoh bahwa integrasi antara penguatan kapasitas sumber daya manusia dan pembaruan sistem tata kelola merupakan kunci utama dalam mentransformasi pondok pesantren tradisional menjadi lembaga pendidikan Islam yang modern, kompetitif, dan akuntabel.

METODE PENGABDIAN

Proses perencanaan, pengabdian ini menempatkan pengurus administrasi, kepala bidang pendidikan, dan para *asatidz* Pondok Pesantren

³ Syam, M. M., & Amin, M. (2026). Analisis Manajemen Konflik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 27-41.

⁴ Khasanah, M. (2026). *Manajemen Pengelolaan Keuangan dan Usaha dalam Mewujudkan Pondok Pesantren Mandiri (Studi di Pondok Pesantren Riyadlatul Ulum Bumiharjo, Batang Hari, Lampung Timur)* (Doctoral dissertation, UIN Jurai Siwo Lampung).

⁵ Faridawati, F. (2025). Restrukturisasi Manajemen Organisasi Sektor Publik dan Reformasi Birokrasi: Management Restructuring of Public Sector Organizations and Bureaucratic Reform. *AMANAH: Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik*, 1(1), 25-38.

Ibrahim Hamdani sebagai subyek pengabdian. Strategi yang digunakan adalah *Participatory Action Research* (PAR). Metode ini dipilih karena menekankan pada kolaborasi aktif dan emansipatoris, di mana komunitas dampingan tidak diposisikan sebagai objek pasif, melainkan sebagai mitra pengabdian.⁶ Dalam tahap pengorganisasian, pihak pesantren terlibat penuh sejak awal proses pengumpulan data melalui forum *Focus Group Discussion* (FGD) untuk memetakan kekuatan internal dan kelemahan tata kelola secara mandiri. Melalui refleksi kritis bersama ini, tim pengabdian dan pihak pesantren dapat mengidentifikasi akar masalah birokrasi, merumuskan prioritas kebutuhan lembaga, hingga menyepakati pembagian peran dalam tim kerja pengabdian. Pendekatan partisipatif ini memastikan bahwa setiap rancangan solusi yang dilahirkan benar-benar berbasis pada realitas dan kebutuhan objektif pesantren.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pendekatan Bertahap dalam Tata Kelola Lembaga Pendidikan

Proses program pengabdian masyarakat di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani, Tapen, Bondowoso, diawali dengan tahapan audit tata kelola secara partisipatif bersama jajaran pengurus institusi. Langkah awal ini krusial untuk memetakan tumpang tindih fungsi jabatan dan birokrasi layanan yang selama ini menghambat efisiensi operasional pesantren. Kelompok pengabdian mengintegrasikan ragam kegiatan yang terstruktur, mulai dari diskusi kelompok terfokus (*Focus Group Discussion*), lokakarya manajemen strategis, hingga asistensi intensif pembagian kerja operasional. Bentuk-bentuk aksi yang bersifat teknis di lapangan diwujudkan melalui pendampingan langsung dalam merombak bagan organisasi tradisional menjadi struktur yang lebih fungsional berbasis kompetensi. Melalui pendekatan persuasif yang menghormati nilai-nilai kepesantrenan, tim pengabdian memfasilitasi dialog terbuka untuk mengurai

⁶ Rahel, M., Ali, M., Surrah, M., Habibah, U., & Aliyah, R. A. (2025). Model Pemberdayaan Masyarakat Kolaboratif Berbasis Participatory Action Research (PAR): Sinergi Revitalisasi Spiritualitas Keagamaan dan Penguatan Ekonomi Lokal di Dusun Carabaka, Bawean. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Desa (JPMD)*, 6(2), 569-586.

sekat-sekat komunikasi birokratis. Proses pendampingan ini menyediakan ruang dialektika yang mendalam, memungkinkan seluruh pengurus mengidentifikasi kelemahan tata kelola lama dan secara kolektif menyepakati pentingnya pembaruan sistem administrasi demi keberlanjutan serta daya saing lembaga di era modern.



Aksi nyata untuk memecahkan masalah komunitas di pondok pesantren ini difokuskan pada penyusunan dokumen regulasi formal yang komprehensif dan berkekuatan hukum internal. Secara teknis, tim pengabdian bersama pengurus menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas untuk rumpun operasional akademik maupun tata kelola keuangan pesantren. Formulasi SOP ini mencakup alur penerimaan santri baru, penjadwalan kurikulum, mekanisme pengajuan anggaran, hingga sistem pelaporan keuangan yang transparan dan dapat diaudit. Setiap draf SOP diuji coba secara berkala di lapangan untuk memastikan bahwa aturan baru yang dibuat tidak kaku dan tetap relevan dengan khazanah kultural pesantren. Pendampingan teknis ini juga melibatkan pelatihan literasi keuangan dan akuntansi pesantren bagi para bendahara unit. Dengan adanya standardisasi prosedur operasional ini, setiap penyelesaian urusan administrasi tidak lagi bergantung pada keputusan personal yang berubah-ubah, melainkan bersandar pada instrumen hukum kelembagaan yang baku, adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.



Langkah berikutnya yang menjadi dasar pemecahan masalah adalah implementasi sistem informasi manajemen berbasis digital yang dirancang sesuai kebutuhan pesantren. Secara teknis, tim pengabdian memperkenalkan dan menguji coba platform digital terintegrasi untuk mengelola data akademik santri, presensi guru, serta catatan pembayaran SPP. Pengurus pesantren diberikan pelatihan intensif mengenai pengoperasian perangkat lunak, manajemen basis data, dan penanganan kendala teknis sistem secara mandiri. Uji coba sistem informasi manajemen digital yang dilakukan selama program ini terbukti memberikan dampak instan yang signifikan terhadap efisiensi lembaga. Implementasi teknologi ini mampu memangkas waktu layanan administrasi yang semula memakan waktu berhari-hari menjadi hitungan menit saja. Transformasi digital ini mereduksi potensi *human error* dalam pencatatan data dan mempercepat birokrasi internal pesantren. Digitalisasi ini sekaligus menjadi jawaban konkret atas kebutuhan tata kelola yang efektif, efisien, serta adaptif terhadap perkembangan teknologi informasi kontemporer.

Proses pendampingan yang konsisten ini berhasil menstimulasi munculnya kesadaran baru dan perubahan perilaku yang mendasar di lingkungan pengurus Pesantren. Secara kualitatif, program ini sukses mengubah budaya kerja pengurus secara drastis, dari pola paternalistik yang pasif dan bergantung pada instruksi pimpinan menjadi lebih proaktif, akuntabel, dan profesional. Para pengurus kini menunjukkan perubahan perilaku adaptif dengan berani mengambil inisiatif pemecahan masalah operasional harian berdasarkan koridor SOP yang berlaku. Kesadaran kolektif mengenai pentingnya profesionalitas manajemen, pembagian kerja yang adil, serta

keterbukaan informasi mulai mengakar kuat dalam aktivitas keseharian mereka. Pergeseran paradigma ini merefleksikan bahwa tata kelola modern tidak merusak nilai-nilai takzim pesantren, melainkan memperkuatnya melalui sistem yang rapi. Perubahan perilaku ini pada gilirannya secara nyata meningkatkan mutu pelayanan institusi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mengikis budaya penundaan tugas administrasi di antara para pengurus.

Dampak dari pengabdian masyarakat ini ditandai dengan munculnya kondisi sosial transformatif serta lahirnya pemimpin lokal dari kalangan pengurus pesantren. Sebuah bentuk informal yang berupaya untuk malakukan Penjaminan Mutu dan Tata Kelola Pesantren meski belum tercakup secara institusional dan minimal berfungsi mengawal keberlanjutan sistem operasional baru. Melalui kondisi ini, beberapa pengurus yang menunjukkan performa dan komitmen tinggi selama pelatihan bertransformasi menjadi penggerak utama perubahan di internal lembaga. Para pengurus ini secara mandiri mengorganisasi evaluasi bulanan ketercapaian SOP, mengelola kendala sistem digital, serta memberikan orientasi tata kelola bagi staf baru. Kehadiran pemimpin lokal yang memiliki kompetensi manajemen modern sekaligus pemahaman nilai pesantren yang kuat menjamin program tidak berhenti pasca-pengabdian. Lembaga dan aktor baru inilah yang kini menjadi motor penggerak utama dalam menjaga profesionalitas manajemen dan mengawal arah kebijakan strategis pesantren ke depan.

Secara makro, keseluruhan dinamika proses pengabdian ini telah menciptakan ruang bagi terjadinya transformasi sosial yang esensial dalam ekosistem Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani. Keberhasilan restrukturisasi organisasi secara presisi, kejelasan dokumen SOP, dan efisiensi sistem informasi manajemen berbasis digital berkontribusi langsung pada penguatan legitimasi lembaga. Dampak sosial yang paling krusial dari transformasi ini adalah meningkatnya dan memperkuat kepercayaan wali santri serta masyarakat luas terhadap kredibilitas tata kelola pesantren. Wali santri kini merasa memiliki kepastian hukum dan kepuasan pelayanan terkait perkembangan akademik serta transparansi keuangan putra-putri mereka. Kepercayaan publik yang

menguat ini menjadi modal sosial yang berharga bagi pesantren untuk memperluas kemitraan strategis dengan pihak luar. Pada akhirnya, Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani di Tapen, Bondowoso, kini berhasil bertransformasi menjadi lembaga pendidikan Islam yang tidak hanya unggul dalam aspek spiritual dan moral, melainkan juga berdaya saing tinggi dalam manajemen kelembagaan yang modern.

Jalan Keluar dari Stagnasi Manajemen Tradisional Pesantren

Adapun hasil pengabdian masyarakat di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani, Tapen, Bondowoso, menunjukkan bahwa intervensi tata kelola berbasis kebutuhan mampu mengurai stagnasi birokrasi tradisional. Temuan membuktikan bahwa resistensi awal terhadap pembaruan manajemen dapat dijumpai melalui restrukturisasi organisasi yang presisi dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang partisipatif. Keberhasilan program ini terukur secara nyata melalui efisiensi layanan administrasi akademik dan keuangan setelah implementasi sistem informasi manajemen berbasis digital. Secara kualitatif, dinamika pendampingan ini berhasil menggeser kultur kerja pengurus dari pola ketergantungan yang kaku menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab. Hasil diskusi dengan pemangku kepentingan menegaskan bahwa penataan instrumen legal-formal di pesantren tidak mengikis nilai-nilai luhur kepesantrenan, melainkan justru memperkuat daya saing lembaga di tengah tuntutan modernitas. Keberhasilan taktis ini mengonfirmasi bahwa penataan kelembagaan yang bermula dari pemetaan kebutuhan riil komunitas sasaran akan menghasilkan sistem operasional yang adaptif, aplikatif, dan minim penolakan sosial.

Secara konseptual, perubahan budaya kerja pengurus dari paternalistik menjadi proaktif sangat relevan dengan konsep Manajemen Birokrasi. Konsep ini menekankan pentingnya pembagian kerja yang jelas, hierarki otoritas yang terstruktur, dan aturan formal yang tertulis (SOP) untuk menciptakan efisiensi organisasi yang maksimal.⁷ Di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani, pola

⁷ Dwitasari, A. T., Sos, S., Permatasari, A., Sos, S., Rusmanto, W., & Sos, S. (2026). *Teori Organisasi Di Sektor Publik*. PT Penerbit Qriset Indonesia.

kepemimpinan tradisional yang semula bertumpu pada otoritas karismatik tunggal kiai secara perlahan bertransformasi menuju otoritas legal-rasional tanpa menghilangkan rasa takzim santri. Adapun literatur yang relevan menunjukkan bahwa institusionalisasi manajemen modern di lembaga pendidikan Islam tradisional sering kali terkendala oleh bias struktur komando.⁸ Namun, temuan pengabdian ini membuktikan bahwa pengenalan SOP keuangan dan akademik yang transparan bertindak sebagai instrumen demitologisasi birokrasi. Formalisasi aturan ini menggeser subjektivitas pengambilan keputusan personal menuju objektivitas berbasis sistem, yang menjadi fondasi utama dalam membangun profesionalitas manajemen pada ekosistem pesantren di pedesaan.

Sedangkan dalam perspektif *Total Quality Management* (TQM) dalam pendidikan, yang menegaskan bahwa kepuasan pelanggan—dalam hal ini wali santri—merupakan indikator utama mutu pelayanan institusi.⁹ Program pengabdian menunjukkan bahwa pemangkasan waktu layanan melalui sistem informasi digital berkorelasi positif terhadap peningkatan kepercayaan wali santri kepada kredibilitas Pesantren. Konsep manajemen pendidikan Islam kontemporer menyepakati bahwa akuntabilitas finansial dan kecepatan administrasi merupakan kelemahan kronis pesantren tradisional yang sering memicu mosi tidak percaya publik. Melalui integrasi SOP keuangan yang ketat dan uji coba platform digital secara intensif, program pengabdian ini berhasil memitigasi risiko salah kelola. Validasi teoretik ini memberikan penegasan akademis bahwa modernisasi instrumen administrasi bukan sekadar opsi teknis, melainkan kebutuhan strategis bagi pesantren untuk mempertahankan legitimasi sosialnya di mata masyarakat luas yang kini semakin kritis dan menuntut transparansi.

⁸ Ningtias, R. K. (2015). *Modernisasi Sistem Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Lembaga Pendidikan Islam Muhammadiyah Dan Nahdlatul Ulama: Studi Di Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah Dan Pondok Pesantren Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

⁹ Prabowo, S. (2012). Total Quality Management (TQM) dalam Pendidikan. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 5(1), 72-77.

Proses pengabdian dari tahapan pemetaan awal hingga terjadinya transformasi sosial melahirkan temuan teoretis baru mengenai Difusi Inovasi Kelembagaan di lingkungan pesantren. Dalam perspektif sosiologi organisasi, transformasi tata kelola di lembaga keagamaan melewati fase adaptasi budaya yang berlapis, di mana inovasi teknologi dan manajerial harus dikontekstualisasikan agar tidak dianggap menegasikan tradisi *pesantren*. Eksperimentasi sosial selama pendampingan membuktikan bahwa adopsi sistem digital berjalan efektif karena materi pelatihan dikemas secara integratif dengan doktrin amanah dan profesionalisme islami (*itqan*). Temuan ini memperkaya konsep difusi inovasi konvensional, yang menegaskan bahwa keberhasilan transfer teknologi di lingkungan komunal-religius sangat bergantung pada kemampuan agen perubahan melakukan asimilasi nilai. Strategi asimilasi ini meruntuhkan dinding pembatas antara modernitas manajerial dan spiritualitas tradisional, sehingga perubahan perilaku pengurus dapat berlangsung secara organik tanpa menimbulkan gejolak atau polarisasi di internal organisasi pesantren.¹⁰

Adanya kondisi sosial yang berupaya untuk melakukan Penjaminan Mutu dan Tata Kelola Pesantren di Pesantren Ibrahim Hamdani menjadi bukti empiris terjadinya pelembagaan nilai. Secara konseptual, sebuah organisasi dinilai mapan apabila nilai-nilai baru yang diperkenalkan telah terinternalisasi menjadi rutinitas yang sah dan permanen dalam struktur sosialnya. Pembentukan unit ini memastikan bahwa SOP akademik dan keuangan tidak berhenti menjadi dokumen mati, melainkan terus dipantau, dievaluasi, dan diperbarui secara berkala. Konsep mengenai keberlanjutan program pengabdian masyarakat menegaskan bahwa kegagalan intervensi pengabdian umumnya disebabkan oleh ketiadaan wadah formal pasca-kegiatan selesai. Kehadiran Pusat Penjaminan Mutu ini mematahkan tren tersebut dengan berfungsi sebagai jangkar institusional yang menjaga ritme budaya kerja profesional. Pranata baru inilah yang bertindak sebagai mesin penggerak

¹⁰ Hijazi, A. (2025). *Manajemen Strategik Modernisasi Pondok Pesantren Di Era Society 5.0 (Kajian Pondok Pesantren Khairul Ummah)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).

internal yang menjamin sistem manajemen yang efektif dan efisien tetap berjalan secara mandiri dan berkelanjutan.

Kemunculan generasi yang cakap dan ber-*skill* dari kalangan pengurus selama proses pendampingan mengonfirmasi berlakunya konsep Kepemimpinan Transformasional di tingkat akar rumput. Pemimpin transformasional didefinisikan sebagai aktor yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan menggerakkan anggota organisasi untuk mencapai visi baru melampaui kepentingan pribadi. Dalam konteks Bondowoso, para pengurus muda yang dilatih secara intensif oleh tim pengabdian kini mengambil alih peran sebagai agen pembaru di unit kerja masing-masing. Mereka tidak hanya menguasai aspek teknis sistem informasi digital, tetapi juga memiliki legitimasi kultural untuk mengedukasi pengurus senior mengenai urgensi akuntabilitas administrasi. Kehadiran pemimpin lokal baru ini mereduksi ketergantungan pesantren terhadap pendampingan eksternal dan memperkecil potensi resistensi struktural. Para pemimpin muda inilah yang menjadi pilar utama penegak profesionalitas manajemen, yang menjamin bahwa roda transformasi sosial di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani memiliki nakhoda yang kompeten dan berkomitmen tinggi.

Dengan demikian, keseluruhan proses intervensi ini telah menggerakkan terciptanya kesadaran baru menuju transformasi sosial yang menyeluruh dalam ekosistem pendidikan pesantren. Pengurus, *asatidz*, dan pengasuh kini memandang tata kelola lembaga bukan lagi sekadar urusan teknis-klerikal yang sekunder, melainkan bagian integral dari dakwah dan marwah institusi Islam. Konstruksi budaya lama yang permisif terhadap manajemen berbasis kekeluargaan yang informal perlahan digantikan oleh tata nilai baru yang menjunjung tinggi profesionalisme, meritokrasi, dan keterbukaan informasi. Transformasi sosial ini terlihat nyata dari kepatuhan kolektif terhadap alur SOP serta hilangnya praktik tumpang tindih jabatan yang menghambat efisiensi operasional. Kesadaran baru ini menggerakkan seluruh elemen pesantren untuk menempatkan mutu pelayanan sebagai standar utama interaksi kelembagaan. Pada akhirnya, pergeseran paradigma ini membawa Pesantren Ibrahim

Hamdani Tapan keluar dari zona nyaman manajemen tradisional menuju peradaban tata kelola modern yang berdaya hidup tinggi.

Sebagai bentuk keberlanjutan, perlunya penguatan legalitas tata kelola baru melalui formalisasi Surat Keputusan (SK) Pengasuh atau Yayasan yang mengikat secara hukum internal. Selain itu, kapasitas fungsional Penjaminan Mutu dan Tata Kelola Pesantren harus ditingkatkan secara berkala melalui pelatihan audit mutu internal lanjutan yang bersertifikasi. Digitalisasi administrasi juga perlu diperluas dengan mengintegrasikan sistem informasi manajemen pesantren dengan platform pembayaran digital perbankan untuk mempermudah akses wali santri yang berada di luar daerah. Keberlanjutan program ini direkomendasikan untuk mengadopsi model kemitraan *pentahelix* dengan melibatkan Kementerian Agama, asosiasi pesantren, dan perguruan tinggi secara terintegrasi. Dengan memperkuat payung hukum kelembagaan, memperluas fitur teknologi digital, dan membangun jejaring kemitraan strategis, model pengembangan tata kelola berbasis kebutuhan ini dapat dipertahankan secara permanen dan direplikasi secara luas sebagai percontohan manajemen pesantren profesional di Kabupaten Bondowoso.

KESIMPULAN

Program Pengabdian kepada Masyarakat ini yang dilaksanakan di Desa Kalitapan, Kecamatan Tapan, Kabupaten Bondowoso, berjalan dengan sukses dan mencapai tujuan utamanya. Program ini berfokus pada pengembangan Tata Kelola Lembaga Pendidikan yang Efektif dan Efisien yang ditujukan untuk meningkatkan pemahaman, keterampilan, dan pengetahuan peserta, yang terdiri dari yayasan, kepala sekolah, guru, dan staf di Pondok Pesantren Ibrahim Hamdani. Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh wawasan terkait prinsip-prinsip tata kelola pendidikan seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efisiensi, dan penggunaan inovasi serta teknologi dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Fasihah, D. U., & Adhim, C. (2025). Peran Manajemen Operasional, Teknologi, Dan Proses Kerja Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Di Kantor Desa

- Tekasire. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 347-360.
- Paroli, P., & Rusdian, S. (2025). Transformasi Tata Kelola Pesantren Melalui Perencanaan SDM Strategis: Program Pendampingan di Al-Ilham Islamic Boarding School. *Celebes Journal of Community Services*, 4(1), 163-173.
- Syam, M. M., & Amin, M. (2026). Analisis Manajemen Konflik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 27-41.
- Khasanah, M. (2026). *Manajemen Pengelolaan Keuangan dan Usaha dalam Mewujudkan Pondok Pesantren Mandiri (Studi di Pondok Pesantren Riyadlatul Ulum Bumiharjo, Batang Hari, Lampung Timur)* (Doctoral dissertation, UIN Jurai Siwo Lampung).
- Faridawati, F. (2025). Restrukturisasi Manajemen Organisasi Sektor Publik dan Reformasi Birokrasi: Management Restructuring of Public Sector Organizations and Bureaucratic Reform. *AMANAH: Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik*, 1(1), 25-38.
- Rahel, M., Ali, M., Surrah, M., Habibah, U., & Aliyah, R. A. (2025). Model Pemberdayaan Masyarakat Kolaboratif Berbasis Participatory Action Research (PAR): Sinergi Revitalisasi Spiritualitas Keagamaan dan Penguatan Ekonomi Lokal di Dusun Carabaka, Bawean. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Desa (JPMD)*, 6(2), 569-586.
- Dwitasari, A. T., Sos, S., Permatasari, A., Sos, S., Rusmanto, W., & Sos, S. (2026). *Teori Organisasi Di Sektor Publik*. PT Penerbit Qriset Indonesia.
- Ningtias, R. K. (2015). *Modernisasi Sistem Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Lembaga Pendidikan Islam Muhammadiyah Dan Nahdlatul Ulama: Studi Di Pondok Pesantren Karangasem Muhammadiyah Dan Pondok Pesantren Sunan Drajat Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Prabowo, S. (2012). Total Quality Management (TQM) dalam Pendidikan. *Jurnal Sosial Humaniora (JSH)*, 5(1), 72-77.
- Hijazi, A. (2025). *Manajemen Strategik Modernisasi Pondok Pesantren Di Era Society 5.0 (Kajian Pondok Pesantren Khairul Ummah)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).