

PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PESANTREN: STUDI PENGEMBANGAN PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK NON FORMAL

Istianatul Imamah

KH. Mukhtar Syafaat University Blokagung Banyuwangi

email: imamahistianatul19@gmail.com

Abstract: Formulating a relevant and applicable human resource development model to improve the competitiveness and strategic role of pesantren in facing educational challenges in the modern era is the purpose of this research. Using a qualitative approach with a case study type. The data collection techniques are observation, interview, and documentation study. Data analysis techniques used data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Triangulation was used to check the data. The results of this study indicate that increasing the human resources of non-formal educators in pesantren through the superior diniyah class program as a strategy for regenerating madrasah teachers, and becoming a non-formal education model that is adopted regionally. The ustadz/ustadzah consortium activities as a community-based professional development forum and improve teaching quality through module review and preparation of contextual learning tools. Pre-Sunday legi activities as a forum for academic evaluation and strengthening of teachers' ruhiyah as well as a participation-based internal monitoring system to convey obstacles and solutions directly, enabling a quick response from the madrasah to learning problems. Improving the quality of non-formal educators in pesantren is carried out through teacher regeneration in the Diniyah Unggulan Class, professional development through the Ustadz/Ustadzah Consortium, as well as participatory evaluation and strengthening of ruhiyah through Pre Ahad Legi activities, forming an adaptive, collaborative, and sustainable education system.

Keywords: *Educators; Human Resources; Pesantren*

A. PENDAHULUAN

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang tumbuh pesat di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang berilmu dan berakhlak (Asmuri et al., 2025; Tamim, 2024). Namun, di balik pertumbuhan tersebut, terdapat persoalan serius terkait kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik non formal (Silalahi et al., 2022; Effendi, 2021; Latifa & Pribadi, 2021). Sebagian besar dari mereka merupakan santri senior atau alumni yang belum memiliki latar belakang pendidikan formal keguruan, sehingga minim dalam kompetensi pedagogik dan profesionalisme. Kesenjangan ini diperparah oleh absennya sistem evaluasi kinerja yang terstandarisasi dan belum adanya pemetaan kompetensi yang jelas. Kondisi ini

menunjukkan perlunya intervensi strategis melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif (Hikmawati et al., 2024; Ilham, 2024; Dwiputrianti, 2025). Strategi MSDM tersebut harus mencakup rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan berbasis kebutuhan, evaluasi kinerja yang terukur, serta pembentukan budaya kerja yang etis dan produktif (Mawarni et al., 2025; Hariyono et al., 2025), yang semuanya harus berakar pada nilai-nilai Islam seperti amanah, keadilan, dan transparansi. Dengan pendekatan tersebut, pengembangan profesional tenaga pendidik non formal akan lebih terarah dan berdaya saing.

Penelitian ini menawarkan kebaruan dalam pengembangan sumber daya manusia di pesantren (Asyraf, 2024) dengan menyoroti secara spesifik pengembangan profesional tenaga pendidik non formal (Yeni, 2024; Puspito et al., 2021) –kelompok yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dalam studi maupun kebijakan pendidikan –melalui pendekatan berbasis kompetensi dan budaya pesantren (Rohmah, 2022; Fachrudin, 2021). Berbeda dari studi sebelumnya yang lebih menekankan pada manajemen SDM secara umum, di mana penelitian ini mengintegrasikan pelestarian nilai-nilai Islam dengan strategi pelatihan profesional (Izzah et al., 2025; Anggraeni et al., 2024; Anas & Iswantir, 2024) berkelanjutan yang dirancang secara sistematis dan sesuai kebutuhan. Layaknya pelatihan rutin bulanan serta pelibatan guru non formal dalam perancangan fasilitas pelatihan, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur terdahulu. Sekaligus memperluas pemahaman tentang bagaimana keterlibatan aktif tenaga pendidik non formal dalam pelatihan tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan mutu pendidikan pesantren (Setiono, 2025). Secara keseluruhan di tengah tuntutan modernisasi pendidikan, sehingga studi ini tidak hanya memberikan kontribusi teoritis yang memperkaya khazanah keilmuan tentang manajemen SDM berbasis pesantren (Khoiriyah, 2022), tetapi juga menawarkan solusi praktis dan kontekstual yang dapat diterapkan dalam pengembangan kebijakan peningkatan mutu pendidik non formal di pesantren (Fachrudin, 2021) guna menjawab tantangan pendidikan kontemporer tanpa meninggalkan akar nilai-nilai Islam yang menjadi fondasi utama pesantren.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik non formal di pesantren (Zaida, 2024; Khoirunisaa, 2022), yang selama ini belum menjadi fokus utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan Islam. Di tengah arus modernisasi dan kompleksitas tantangan pendidikan masa kini, tenaga pendidik non formal memegang peran penting dalam mendukung proses pembelajaran serta penanaman nilai-nilai keislaman (Zaida, 2024; Maulidah, 2021). Namun, sebagian besar dari mereka belum memiliki

kompetensi pedagogis yang memadai, akses pelatihan berkelanjutan, dan kesempatan pengembangan profesional yang layak. Kondisi ini berpotensi melemahkan daya saing dan relevansi pesantren di era kontemporer. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi sangat penting karena menawarkan pendekatan baru yang berbasis kompetensi dan nilai-nilai budaya pesantren dalam merancang strategi pengembangan profesional yang kontekstual, inklusif, dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan mampu mengisi kekosongan literatur, mendorong perumusan kebijakan yang relevan, serta memperkuat kualitas pendidikan pesantren melalui pemberdayaan tenaga pendidik non formal.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali secara mendalam dinamika pengembangan profesional tenaga pendidik non formal di pesantren, termasuk kebijakan, pengalaman pendidik, dan proses pelatihan. Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi dipilih karena memiliki sistem pendidikan non formal yang mapan dan program peningkatan SDM yang signifikan, namun belum banyak dikaji secara akademik, sehingga layak dijadikan lokasi studi kasus.

Pemilihan TPM, PKM Kurikulum, Koordinator Unggulan, dan Mustahiq dilakukan karena peran strategis mereka dalam meningkatkan mutu pendidikan dan tata kelola madrasah. TPM menjamin kualitas, PKM merancang kurikulum, Koordinator Unggulan mengelola program unggulan, dan Mustahiq memastikan distribusi bantuan tepat sasaran. Pemilihan berdasarkan kompetensi dan komitmen pada visi madrasah.

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang komprehensif. Observasi dilakukan untuk melihat praktik langsung, wawancara menggali pengalaman informan, dan dokumentasi mendukung validitas data. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Model ini dipilih karena efektif dalam mengelola data kompleks dan mengungkap pola secara sistematis dan mendalam.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil penelitian

Program Kelas Diniyah Unggulan

Program kelas unggulan di madrasah diniyyah al-amiriyyah pondok pesantren darussalam blokagung merupakan sebuah strategi dalam

mengupayakan penjarangan tenaga pendidikan profesional untuk keberlanjutan tenaga pendidikan non formal. Berdasarkan wawancara mendalam dengan kepala madrasah diniyyah, ustadz, santri-santri kelas unggulan, dan penanggung jawab madrasah diniyyah, ditemukan sejumlah kegiatan dan pola pembinaan yang menjadi kekhasan dari Program Kelas Diniyyah Unggulan. Kepala madrasah menjelaskan bahwa program ini dirancang sebagai bentuk madrasah diniyyah berbasis kaderisasi ulama muda yang menyiapkan santri untuk menjadi pengajar dan pemimpin keagamaan yang mumpuni. Berikut wawancara kepada koordinator kelas unggulan berinisial MH sebagai berikut:

"Santri yang masuk kelas unggulan ini diseleksi ketat dari berbagai tingkatan, baik dari kemampuan baca kitab, daya tangkap, dan akhlaknya. Seleksi dilakukan secara bertahap melalui ujian tulis, wawancara, dan tes kemampuan membaca kitab klasik."

Program pembelajaran kelas unggulan tentu berbeda dengan kelas reguler. Kelas unggulan mempunyai kegiatan tambahan untuk menunjang pengetahuan terkait ilmu-ilmu khususnya kitab kuning. Sebagaimana ungkapan santri kelas berinisial AB unggulan sebagai berikut:

"Dalam kegiatan pembelajaran, guru menggunakan metode sawir, sorogan, dan bandongan yang dikombinasikan dengan penugasan aktif, seperti membuat ringkasan kitab, presentasi, dan diskusi kelompok."

Berikut merupakan dokumentasi kegiatan seleksi madrasah diniyyah al-amiriyyah sebagai berikut:



Gambar 1. Kegiatan Seleksi Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah
(Sumber: intagram madin.darussalam)

Santri madrasah diniyyah dari program unggulan selanjutnya dijadikan kaderisasi untuk program guru madrasah diniyyah muda. Pengkretkrutan

tersebut dilakukan setiap tahunnya. Sebagian besar diambil dari siswa unggulan madrasah diniyyah. Hal tersebut dilakukan karena program kelas unggulan dilakukan untuk memudahkan dalam peningkatan profesional guru madrasah diniyyah al-amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Berikut wawancara dengan PKM Kurikulum berinisial UA madrasah diniyyah al-amiriyyah sebagai berikut:

"Program Kelas Diniyah Unggulan ini memang sengaja kami desain sebagai jalur kaderisasi guru muda. Setiap tahun kami rekrut calon pengajar dari santri kelas unggulan, karena mereka sudah melalui proses pembinaan yang intensif dan punya kesiapan baik dari sisi keilmuan maupun akhlak. Dengan cara ini, peningkatan profesionalisme guru madrasah diniyyah bisa dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis internal pesantren."

Program Kelas Diniyah Unggulan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah telah menjadi model rujukan bagi lembaga diniyah lain, baik di tingkat lokal maupun regional. Beberapa madrasah dari luar daerah telah melakukan studi banding dan meniru struktur kurikulum serta metode seleksi yang diterapkan, menunjukkan pengaruh dan keberhasilan program ini sebagai contoh pengembangan pendidikan non formal yang efektif dan berkelanjutan. Koordinator Kelas Unggulan menyatakan mengatakan sebagai berikut:

"program ini juga telah menjadi rujukan bagi lembaga diniyah dari luar daerah. Sudah beberapa kali madrasah menerima kunjungan studi banding dari madrasah lain yang ingin meniru pola program unggulan tersebut. Bahkan, Ada yang sudah menyalin struktur kurikulum dan metode seleksi dari sini untuk diterapkan di daerah mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kelas diniyah unggulan telah memberikan pengaruh yang luas, baik secara lokal maupun regional."

Program Kegiatan Konsorsium Ustad/Ustadz Madrasah Diniyyah

Program Kegiatan Konsorsium Ustadz/Ustadzah Madrasah Diniyyah merupakan forum internal yang dirancang untuk meningkatkan mutu pengajaran, memperkuat kapasitas profesional pendidik, serta menjaga kesinambungan nilai-nilai pesantren dalam praktik pendidikan non formal. Konsorsium ini dilaksanakan secara rutin setiap satu bulan sekali dan diselenggarakan secara berkelompok guru. PKM Kurikulum madrasah diniyyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Banyuwangi berinisial UA menyatakan,:

"Kami melihat perlunya ruang bersama bagi para pengajar diniyyah untuk belajar, mengembangkan diri, dan membahas dinamika kelas. Konsorsium ini lahir dari kebutuhan itu."

Kegiatan utama konsorsium meliputi evaluasi metode mengajar kitab, diskusi tantangan kelas, pelatihan pedagogis, serta perumusan bersama strategi pembelajaran kitab kuning. Para ustadz menyampaikan bahwa konsorsium ini memberi ruang untuk menyampaikan keluhan, berbagi strategi, serta memperkuat metode pembelajaran agar tidak stagnan. Dokumentasi kegiatan konsorsium mustahiqoh dan munawib madrasah diniyyah al-amiriyyah pondok pesantren darussalam blokagung sebagai berikut:



Gambar 2. Kegiatan Konsorsium Mustahiqoh Dan Munawib Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung
(Sumber: intagram madin.darussalam)

Kemudian seorang mustahiq AP berinisial juga mengatakan sebagai berikut:

“Melalui konsorsium, saya jadi tahu cara menyampaikan kitab kepada santri yang tidak setara pemahamannya. Dulu saya pakai metode langsung baca, sekarang saya menggunakan teknik membaca bergantian”

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa konsorsium tidak hanya berfungsi sebagai forum diskusi, tetapi juga sebagai ruang pelatihan. Beberapa ustadz bahkan diberi tugas untuk menyusun modul pembelajaran dan mempresentasikannya dalam pertemuan berikutnya. Selain kegiatan reflektif dan pelatihan, konsorsium juga menjadi tempat penguatan nilai-nilai kepesantrenan. Berikut merupakan bedah modul pembelajaran saat konsorsium guru madrasah diniyyah al-amiriyyah sebagai berikut:



Gambar 3. Bedah Modul Pembelajaran
(Sumber: intagram madin.darussalam)

Gambar diatas merupakan kegiatan bedah perangkat pembelajaran guru madrasah diniyyah al-amiriyyah. Hal tersebut dilakukan untuk memudahkan guru madin untuk mengajar yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa/siswi diniyyah. Kegiatan tersebut langsung dipandu oleh ketua bagian kurikulum madrasah diniyyah al-amiriyyah darussalam blokagung banyuwangi.

Kegiatan Pra Ahad Legi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kegiatan Pra Ahad Legi di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah merupakan forum evaluasi dan koordinasi pembelajaran yang dilaksanakan secara rutin menjelang Ahad Legi dalam kalender Jawa. Kegiatan ini diprakarsai oleh pihak madrasah sebagai bentuk pengawasan akademik internal sekaligus sebagai refleksi dan penyamaan persepsi antar guru mengenai capaian pembelajaran. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, kegiatan ini dimulai sejak beberapa tahun terakhir sebagai respons terhadap kebutuhan untuk mengevaluasi proses pembelajaran, baik pada aspek kognitif santri maupun kompetensi mengajar ustadz/ustadzah. Tim Penjamin Mutu Yayasan Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi bernisial AS menyatakan:

"Pra Ahad Legi ini bukan sekadar kumpul formalitas, tapi menjadi momen untuk mengecek apakah target pelajaran tercapai, apakah metode sudah pas, dan apakah santri betul-betul memahami pelajaran mereka, baik mukhafadhoh maupun kitabnya."

Kegiatan ini diikuti oleh seluruh ustadz dan ustadzah pengajar di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah, dengan agenda utama yaitu laporan capaian

pembelajaran setiap kelas, diskusi kendala lapangan, tukar strategi pengajaran, serta perumusan solusi kolektif. Laporan capaian biasanya mencakup perkembangan santri dalam hafalan (mukhafadhoh), pemahaman kitab, kehadiran, dan partisipasi belajar. Salah satu mustahiq berinisial AP menyampaikan:

"Kadang kami juga menyampaikan kesulitan, seperti santri yang belum lancar baca kitab atau belum hafal nadzam tertentu. Dari forum ini, kami mendapat saran dari guru senior atau kepala bagian kurikulum."

Selain evaluasi, kegiatan Pra Ahad Legi juga menjadi forum untuk sosialisasi kebijakan terbaru madrasah, pembagian tugas tambahan, serta pembinaan etika mengajar dan penguatan ruhiyah pengajar. Tidak jarang, dalam sesi akhir kegiatan, diadakan tausiah motivasi atau pengarahan khusus oleh pengasuh pondok atau kepala madrasah diniyyah. Seorang mustahiq berinisial M menyatakan:

"Kegiatan ini juga memperkuat niat kami sebagai pengajar diniyyah. Kadang setelah capek mengajar, kami butuh siraman ruhani agar tetap ikhlas dan semangat. Di sinilah tempatnya."

Temuan juga menunjukkan bahwa melalui kegiatan ini, madrasah dapat memantau konsistensi pengajaran dan memberi respons cepat terhadap problematika kelas, seperti keterlambatan mengajar, metode yang tidak sesuai, atau belum tercapainya target hafalan dan pemahaman. Dengan demikian, kegiatan Pra Ahad Legi berfungsi sebagai alat monitoring internal dan forum peningkatan kualitas pembelajaran secara kolaboratif dan berkelanjutan. Berikut dokumentasi rutin pra ahad legi sebagai berikut:



Gambar 4. Rutinan Pra Ahad Legi
(Sumber: intagram madin.darussalam)

2. Pembahasan penelitian

Program Kelas Diniyah Unggulan

Program Kelas Diniyah Unggulan di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung merupakan strategi konkret dalam menjawab kebutuhan akan tenaga pendidik non formal yang profesional dan berkelanjutan. Berdasarkan wawancara mendalam, ditemukan bahwa program ini dirancang melalui proses seleksi ketat yang melibatkan ujian tulis, wawancara, dan tes kemampuan membaca kitab klasik. Seleksi ini mencerminkan penerapan prinsip manajemen mutu dalam pendidikan, sebagaimana dikemukakan oleh Edward Sallis (2002) yang menegaskan bahwa peningkatan kualitas lembaga pendidikan harus dimulai dari input yang unggul dan terarah. Dengan demikian, sistem rekrutmen santri kelas unggulan tidak hanya memastikan kesiapan akademik (Mujayaroh, 2021), tetapi juga integritas moral yang menjadi dasar penting dalam pendidikan pesantren.

Kegiatan pembelajaran dalam Kelas Diniyah Unggulan dirancang lebih intensif dibandingkan kelas reguler (Yahya, 2024; Hamdan, 2022). Metode pengajaran seperti sawir, sorogan, dan bandongan dikombinasikan dengan aktivitas aktif seperti diskusi, presentasi, dan pembuatan ringkasan kitab (Hafid & Fawaidi, 2024; Asyrofiyah et al., 2024; Romli, 2022). Pendekatan ini sejalan dengan teori konstruktivisme Vygotsky, yang menekankan bahwa pembelajaran yang bermakna terjadi ketika peserta didik secara aktif membangun pengetahuan melalui interaksi sosial dan aktivitas reflektif. Dengan metode tersebut, santri tidak hanya menjadi penerima pasif materi keagamaan, tetapi juga menjadi subjek aktif dalam proses pembelajaran (Romli, 2022). Pendekatan ini memperkuat kapasitas berpikir kritis santri dan mempersiapkan mereka untuk menjadi pendidik yang mampu menjelaskan isi kitab secara komunikatif dan aplikatif.

Lebih jauh, program ini telah menjadi model kaderisasi tenaga pengajar muda di lingkungan pesantren (Riduwan, 2023). Setiap tahun, sebagian besar pengajar madrasah diniyyah diambil dari lulusan program unggulan (Taufik, 2022; Hamdan, 2022), karena mereka telah melalui pembinaan keilmuan dan karakter yang berkelanjutan. Proses kaderisasi ini mencerminkan prinsip Human Resource Development (HRD) dalam pendidikan, sebagaimana dijelaskan oleh Werner & DeSimone (2006), bahwa pengembangan SDM (Aimah & Laeliah, 2021) harus dimulai sejak dini dan berbasis pada sistem pelatihan terstruktur dalam lingkungan organisasi (Silalahi et al., 2022). Tidak hanya berfungsi di tingkat internal,

keberhasilan program ini juga terlihat dari banyaknya lembaga diniyah dari luar daerah yang melakukan studi banding dan meniru pola program unggulan (Mujayaroh, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah telah menjalankan diffusi inovasi pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Everett Rogers (2003), yakni proses di mana inovasi menyebar ke lembaga lain karena dinilai bermanfaat dan relevan. Dengan demikian, program ini tidak hanya berhasil mencetak kader pendidik, tetapi juga memberikan dampak sistemik dalam pengembangan pendidikan diniyyah secara lebih luas (Yahya, 2024).

Program Kegiatan Konsorsium Ustad/Ustadz Madrasah Diniyyah

Program Kegiatan Konsorsium Ustadz/Ustadzah Madrasah Diniyyah di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung merupakan wujud nyata dari upaya sistematis dalam meningkatkan kualitas pendidik non formal berbasis komunitas pesantren. Kegiatan konsorsium ini didesain sebagai forum pembelajaran bersama yang dilaksanakan secara rutin setiap bulan dan menjadi bagian dari strategi internal madrasah dalam membangun kualitas pengajaran yang adaptif, reflektif, dan berkesinambungan. Temuan ini selaras dengan konsep "community of practice" dari Etienne Wenger (1998) yang menyatakan bahwa sekelompok profesional yang rutin bertemu untuk berbagi pengalaman, memecahkan masalah, dan mengembangkan praktik bersama akan menciptakan proses belajar yang organik dan berdaya guna. Konsorsium ini menjadi arena di mana para guru diniyyah tidak hanya bertukar pikiran, tetapi juga membentuk identitas profesional bersama dalam kerangka nilai-nilai keislaman tradisional (Zakiyyah, 2025; Suryadi, 2024; Arafah, 2023).

Salah satu aspek penting dari program ini adalah adanya ruang untuk evaluasi pembelajaran dan pelatihan pedagogis yang langsung berkaitan dengan pengajaran kitab kuning (Anam & Fauji, 2025; Efendi, 2023). Para ustadz dalam forum ini tidak hanya berdiskusi, tetapi juga merancang modul, mencoba metode baru, dan bahkan menggunakan pendekatan modern seperti mind mapping untuk menyederhanakan penyampaian materi kepada santri dengan kemampuan yang beragam. Hal ini menunjukkan adanya transformasi pendekatan dari tradisional ke semi-kontekstual, yang mengarah pada proses pedagogi reflektif sebagaimana dikemukakan oleh Donald A. Schön (1983). Dalam teorinya, Schön menekankan pentingnya guru menjadi reflektif terhadap praktiknya sendiri melalui pengalaman nyata dan diskusi kritis, sehingga pengajaran tidak bersifat mekanis tetapi adaptif dan progresif. Konsorsium ini menjadi wadah yang menumbuhkan keterampilan

reflektif para guru, sekaligus menghindari stagnasi metode pembelajaran yang kerap terjadi dalam pengajaran tradisional (Kurniawan, 2025; Kapoh & Komarudin, 2023).

Kegiatan seperti bedah perangkat pembelajaran yang dipandu langsung oleh ketua kurikulum madrasah merupakan bentuk dari lesson study lokal yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan santri. Dalam praktik ini, guru tidak hanya menerima modul jadi dari luar, tetapi turut aktif menyusun dan menguji perangkat pembelajaran berdasarkan konteks santri mereka sendiri. Hal ini sejalan dengan teori Human Capital Theory oleh Becker (1993) yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia – termasuk guru – harus dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan dengan lingkungan kerja. Dengan menyusun perangkat yang kontekstual, para guru diniyyah mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran yang sesuai dengan tingkat kemampuan siswa (Riduwan, 2023; Hamdan, 2022). Konsorsium ini juga menunjukkan bahwa madrasah diniyyah tidak ketinggalan dalam menerapkan strategi pengembangan tenaga pendidik yang modern, meski tetap berbasis nilai-nilai lokal dan religius.

Selain peningkatan metodologis, konsorsium juga memainkan peran penting dalam menjaga kesinambungan nilai-nilai kepesantrenan dalam proses pendidikan. Praktik-praktik seperti pembukaan forum dengan zikir, tausiah, dan pembacaan maulid menunjukkan bahwa profesionalisme di lingkungan pesantren tidak dapat dipisahkan dari dimensi spiritualitas. Ini mendukung konsep “Islamic educational ethics” menurut Syed Naquib al-Attas (1980) yang menyatakan bahwa pendidikan Islam sejati bukan hanya transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan adab, ruhaniyah, dan integritas kepribadian. Konsorsium dalam hal ini tidak hanya mengembangkan guru sebagai pendidik yang cakap, tetapi juga membentuk mereka sebagai figur teladan yang memiliki integritas moral dan spiritual, selaras dengan tujuan pendidikan pesantren secara holistik.

Dengan demikian, Program Konsorsium Ustadz/Ustadzah di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah menjadi contoh nyata praktik baik dalam pengelolaan pendidikan non formal berbasis komunitas (Yahya, 2024). Program ini tidak hanya menjawab kebutuhan teknis pengajaran kitab kuning, tetapi juga memperkuat peran guru sebagai pemimpin pembelajaran yang adaptif, reflektif, dan spiritual (Puspito et al., 2021). Integrasi antara pelatihan pedagogis, evaluasi metode, penyusunan perangkat, dan penguatan nilai keislaman dalam forum ini membuktikan

bahwa pesantren memiliki kapasitas mandiri untuk melakukan transformasi pendidikan secara berkelanjutan (Mawarni et al., 2025).

Kegiatan Pra Ahad Legi

Kegiatan Pra Ahad Legi di Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah merupakan bentuk konkret dari pelaksanaan evaluasi formatif dalam konteks pendidikan nonformal berbasis pesantren (Suherman & Adiputra, 2025; Amrullah & Mutholingah, 2023; Khaerudin, 2022). Evaluasi ini dilakukan secara berkala menjelang Ahad Legi dan tidak sekadar menjadi forum seremonial, tetapi berfungsi sebagai sarana reflektif dan koordinatif bagi seluruh ustadz/ustadzah. Hal ini sejalan dengan pandangan Scriven (1967) yang membedakan evaluasi formatif dari sumatif; evaluasi formatif bertujuan memperbaiki proses pembelajaran selama berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Dengan demikian, kegiatan ini memungkinkan pengawasan yang kontinu terhadap capaian pembelajaran santri dan kualitas metode mengajar yang digunakan para guru.

Agenda utama dalam kegiatan ini, seperti laporan perkembangan capaian pembelajaran, diskusi tantangan kelas, hingga perumusan solusi secara bersama, mencerminkan prinsip supervisi akademik. Menurut Glickman (2007), supervisi akademik yang efektif harus melibatkan dialog terbuka antar guru, refleksi kritis terhadap praktik mengajar, serta penyesuaian strategi berdasarkan kebutuhan siswa. Dalam hal ini, konsistensi pelaksanaan Pra Ahad Legi menunjukkan adanya budaya mutu (*quality culture*) yang terus dibangun di lingkungan madrasah diniyyah (Aimah, 2021). Guru tidak hanya melaporkan capaian dan hambatan secara administratif, tetapi juga memperoleh masukan dan penguatan dari rekan sejawat maupun pimpinan madrasah, sehingga terbentuk ruang belajar profesional berbasis komunitas.

Lebih dari sekadar teknis evaluatif, kegiatan ini juga mengandung dimensi spiritual dan etis yang khas dalam lingkungan pesantren. Adanya tausiah, motivasi ruhani, serta pembinaan adab mengajar dalam kegiatan Pra Ahad Legi memperkuat peran guru bukan hanya sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai penjaga nilai dan teladan moral. Konsep ini selaras dengan pemikiran Syed Muhammad Naquib al-Attas (1980) bahwa pendidikan Islam sejati mencakup proses *ta'dib*—pembentukan adab, bukan hanya transfer ilmu. Dengan demikian, kegiatan Pra Ahad Legi tidak hanya meningkatkan kapasitas profesional guru, tetapi juga memperkuat aspek niat, ikhlas, dan tanggung jawab ruhani dalam mengajar, yang menjadi ciri khas pendidikan diniyyah.

Terakhir, kegiatan ini berfungsi sebagai sistem monitoring internal yang efisien dan adaptif terhadap realitas kelas (Pettalongi, 2024). Ketika

guru menyampaikan problematika pembelajaran, seperti santri yang kesulitan hafalan atau lambat dalam memahami kitab, madrasah dapat segera merespons dengan solusi yang tepat dan relevan. Hal ini membuktikan bahwa Pra Ahad Legi bukan forum satu arah dari atasan ke bawahan, melainkan forum dialogis yang mencerminkan prinsip bottom-up feedback sebagaimana dikemukakan dalam model school-based management oleh Caldwell dan Spinks (1992). Keterlibatan langsung guru dalam perumusan kebijakan dan tindak lanjut pengajaran menjadikan kegiatan ini tidak hanya sebagai forum koordinasi, tetapi juga sebagai pusat inovasi dan peningkatan mutu pembelajaran diniyyah secara partisipatif.

Dengan demikian, Kegiatan Pra Ahad Legi dapat dikategorikan sebagai praktik baik dalam pengelolaan kualitas pendidikan nonformal di lingkungan pesantren. Ia menggabungkan dimensi evaluatif, kolaboratif, pedagogis, spiritual, dan manajerial dalam satu forum yang hidup dan berkelanjutan. Keberadaan forum semacam ini menjadi bukti bahwa pesantren mampu mengelola peningkatan mutu pendidikan secara mandiri dan relevan dengan konteks nilai dan kebutuhan lokal.

D. KESIMPULAN

Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung memiliki tiga program strategis dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik nonformal. Program Kelas Diniyah Unggulan menjadi jalur kaderisasi guru muda melalui seleksi ketat dan pembelajaran aktif. Program Konsorsium Ustadz/Ustadzah berfungsi sebagai forum pengembangan profesional dan penguatan nilai spiritual. Kegiatan Pra Ahad Legi menjadi sarana evaluasi capaian pembelajaran serta pembinaan ruhani guru. Ketiga program ini saling terintegrasi, membentuk sistem peningkatan mutu berbasis komunitas. Pesantren ini telah membuktikan kapasitasnya dalam mengelola pendidikan nonformal secara mandiri, berkelanjutan, dan berbasis nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, S. (2021). Manajemen mutu terpadu di pesantren. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, 15(2), 195–226.
- Aimah, S., & Laeliah, N. (2021). Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 3(1), 32–51.
- Amrullah, Z., & Mutholingah, S. (2023). Inovasi Pembelajaran di Pesantren Salaf. *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 189–201.
- Anam, K., & Fauji, I. (2025). Problematika Pembelajaran Kitab Kuning Di MA

- Islam Terpadu Darul Fikri, Sidoarjo. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 330–354.
- Anas, I., & Iswanti, M. (2024). Integrasi nilai-nilai islam dalam kurikulum berbasis stem di sekolah islam terpadu. *TADBIRUNA*, 4(1), 1–14.
- Anggraeni, M., Najwa, N., & Adinugraha, H. H. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah: Keterampilan dan Etika Professional. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 367–372.
- Arafah, U. B. (2023). *Manajemen Pendidikan Karakter dalam Membentuk Kesalehan Sosial Santri di Madrasah Diniyah Al-Ikhsan Magetan*. IAIN Ponorogo.
- Asmuri, A., Hidayati, O., & Fitri, A. (2025). Kebijakan Pendidikan Islam di Madrasah. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 6(1), 32–42.
- Asyraf, M. M. R. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Pesantren. *Proceedings of International Conference on Educational Management*, 2(1), 362–379.
- Asyrofiyah, I., Ibrahim, R., & Choiriyah, S. (2024). Effectiveness of Applying the Sorogan and Bandongan Methods in Learning the Yellow Book in PP. Darul Qur'an, Mojokerto City. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 7(3), 26–36.
- Dwiputrianti, S. (2025). *Strategi Inovatif Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Terapan Untuk Masa Depan*. Penerbit Widina.
- Efendi, A. (2023). Active Learning: Peningkatan Kompetensi Pedagogis Pengajaran Kitab Kuning Guru Pesantren Darussalam Rohul Riau. *SNPKM: Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 116–138.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Fachrudin, Y. (2021). Strategi Peningkatan Mutu Sekolah Berbasis Pesantren. *Dirasah: Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Dasar Islam*, 4(2), 91–108.
- Hafid, H., & Fawaidi, B. (2024). Cooperative Learning Klasikal dalam Pembelajaran Kitab Kuning: Studi pada Pondok Pesantren Miftahul Ulum Lumajang. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 15(1), 13–24.
- Hamdan, H. (2022). *Model Pengembangan Kurikulum Pendidikan Keagamaan (Diniyah) Berbasis Standar Pendidikan: Standar Tujuan, Isi, Proses, dan Penilaian*. Zahir Publishing.
- Hariyono, H., Puspawati, E., Suharto, S., & Sy, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mendapatkan Keunggulan Kompetitif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hikmawati, S. I., Khaudli, M. I., Aimah, S., & Fakhrudin, F. M. (2024). Building a Culture of Quality in Madrasahs: The Strategic Role of School Committees. *Jurnal At-Tarbiyat: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2).
- Ilham, I. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Izzah, N., Nuraini, S. H., Abyan, S., Syafi'i, I., Ariyanti, W. D., & Haq, Z. Z. (2025). Tantangan dan Strategi Kompetensi Guru Pendidikan Islam dan Adaptasi Teknologi dalam Penguatan Nilai Spiritual. *DIKSI: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Sosial*, 6(2), 114–121.

- Kapoh, R. J., & Komarudin, M. A. (2023). *Ragam Metode Pembelajaran Pedoman Bagi Pengajar dan Calon Pengajar dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Terkini, Efektif dan Menyenangkan*. Lakeisha.
- Khaerudin, S. P. I. (2022). *Evaluasi Program Pembelajaran Pesantren*. SEKOLAH TINGGI ILMU TARBIYAH PEMALANG.
- Khoiriyah, M. A. (2022). *Manajemen Pesantren di Era Globalisasi*. Airlangga University Press.
- Khoirunisaa, I. (2022). Pengembangan Mutu Lembaga Pendidikan Islam Non-Formal: Eksplorasi Strategi BKPRMI pada Taman Pendidikan Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 7(1), 77-88.
- Kurniawan, R. G. (2025). *Teori dan Metode Pembelajaran: Fondasi Teoretis dan Metodologis Menuju Transformasi Pembelajaran Modern*. Penerbit Lutfi Gilang.
- Latifa, I., & Pribadi, F. (2021). Peran Lembaga Pendidikan Nonformal dalam Mengatasi Pengangguran di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Sosiologi Undiksha*, 3(3), 137-146.
- Maulidah, I. Z. (2021). Pondok Pesantren Dan Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *An-Natiq Jurnal Kajian Islam Interdisipliner*, 1(1), 15-32.
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mujayaroh, M. (2021). *Manajemen Kelas Unggulan Imersi Di MA Al Hikmah 2 Benda Kecamatan Sirampog Kabupaten Brebes*. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia).
- Pettalongi, S. S. (2024). *Manajemen Pendidikan di Era 4.0*. Yayasan Putra Adi Dharma.
- Puspito, G. W., Swandari, T., & Rokhman, M. (2021). Manajemen Strategi Pengembangan Pendidikan Non Formal. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(1), 85-98.
- Riduwan, M. (2023). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Pendidik Pada Pondok Pesantren. *Journal of Education and Learning*, 1(2), 61-69.
- Rohmah, N. (2022). Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi Di Pesantren Dalam Menciptakan Santri Unggul Dan Mandiri. *Jurnal Studi Pesantren*, 2(2), 32-48.
- Romli, S. (2022). *Pengembangan model pembelajaran aktif melalui metode small group discussion untuk meningkatkan pemahaman santri pada mata pelajaran kitab fathul mu'in di pondok pesantren Provinsi Riau*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Setiono, W. (2025). *Implementasi Integrasi Pendidikan Formal Dan Nonformal: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Muhammadiyah Darul Arqam Patean Kabupaten Kendal Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Silalahi, S., Nasution, T., Suriyani, S., & Siregar, W. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(3), 1835-1846.

- Suherman, H., & Adiputra, D. K. (2025). *Manajemen Pembelajaran Pada Sekolah Dasar Dan Pendidikan Nonformal*. Goresan Pena.
- Suryadi, A. (2024). *Dinamika Pendidikan Islam: Perspektif Historis Dan Tantangan Modern*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Tamim, R. (2024). Pendidikan Islam Di Indonesia (Model Pesantren Dan Madrasah). *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 476-493.
- Taufik, O. A. (2022). Evaluasi Pelaksanaan Program Madrasah Unggulan: Studi Kasus Man Insan Cendekia OKI Sumatera Selatan. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 20(2), 168-182.
- Yahya, H. N. (2024). *Pengelolaan Madrasah Diniyah Nonformal Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Muatan Lokal Di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Basmol, Jakarta Barat*. Institut PTIQ Jakarta.
- Yeni, F. (2024). Konsep Pembinaan Dan Pengembangan Profesional Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Al-Mujahidah*, 5(1), 31-35.
- Zaida, P. N. F. (2024). Manajemen pengendalian mutu tenaga pendidik melalui sistem informasi ketenagaan pesantren (SIKAP) di lingkungan pendidikan pesantren. *Maliki Interdisciplinary Journal*, 2(4), 231-241.
- Zakiyah, I. (2025). *Penggunaan teknologi digital dalam pembelajaran pendidikan agama islam perspektif total quality management (studi kasus islamic development network dan bina qur'ani)*.