



SINERGISITAS ALUMNI PESANTREN DALAM PENGELOLAAN MSDM DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN DI MTs AL-UTSMANI

Abdul Wafi¹, Wafi Ali Hajjaj², Moh. Taufuqurrahman³

¹²³ Institut Agama Islam At-Taqwa Bondowoso, Indonesia

wafyachmad1992@gmail.com,¹ wafihajjaj.87@gmail.com,²

Article History:

Received: 14/12/2025

Accepted: 15/12/2025

Published: 15/12/2025

Keywords:

Manajemen Sumber Daya
Manusia,
Alumni Pesantren,
Pendidikan Islam,

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sinergisitas alumni pesantren dalam pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di MTs Al-Utsmani serta dampaknya terhadap kualitas pendidikan madrasah. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yang dilaksanakan di MTs Al-Utsmani di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani, Kabupaten Bondowoso. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan melibatkan pimpinan yayasan, kepala madrasah, pengelola tarbiyah, serta tenaga pendidik alumni pesantren. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan, dengan menjaga keabsahan data melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi MSDM berbasis alumni pesantren melalui tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pembinaan mampu memperkuat kultur kelembagaan, meningkatkan loyalitas tenaga pendidik, serta mendukung integrasi nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Sinergisitas alumni pesantren berkontribusi positif terhadap kualitas pendidikan madrasah, meskipun masih menghadapi tantangan pada aspek kompetensi akademik dan pedagogik yang memerlukan pembinaan berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan alumni pesantren secara strategis merupakan model MSDM yang relevan bagi pengembangan lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan instrumen strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia serta menentukan arah peradaban suatu bangsa. Dalam konteks Indonesia, pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana pembentukan karakter, moralitas, dan nilai-nilai sosial keagamaan. Salah satu institusi pendidikan yang memiliki kontribusi historis dan kultural yang kuat dalam proses ini adalah pesantren. Pesantren telah lama menjadi pusat transmisi ilmu keislaman, pembinaan akhlak, serta pembentukan etos keilmuan dan sosial santri yang berakar pada nilai-nilai Islam dan tradisi lokal (Dhofier, 1982).

Seiring dengan dinamika zaman, pesantren tidak lagi berdiri semata sebagai lembaga pendidikan nonformal, melainkan berkembang menjadi institusi pendidikan yang mengelola berbagai satuan pendidikan formal, seperti madrasah ibtidaiyah, tsanawiyah, aliyah, bahkan

perguruan tinggi. Transformasi ini menuntut pesantren untuk mengadopsi sistem manajemen pendidikan yang lebih terstruktur, profesional, dan adaptif tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai keislamannya (Arraniri et al., 2021). Dalam konteks inilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi elemen krusial, karena kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang mengelolanya (NURUL et al., n.d.).

Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan umum. Selain dituntut profesional secara akademik dan pedagogik, tenaga pendidik di pesantren juga diharapkan memiliki integritas moral, komitmen keagamaan, serta loyalitas kelembagaan yang kuat. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM di lingkungan pesantren tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai Islam, kultur pesantren, dan visi pendidikan yang berorientasi pada pembentukan insan berilmu dan berakhlakul karimah (Asmara & Novianto, 2020).

Salah satu potensi strategis yang sering kali belum dikelola secara optimal dalam pengembangan lembaga pendidikan pesantren adalah alumni pesantren itu sendiri. Alumni pesantren tidak hanya membawa modal intelektual dan keilmuan, tetapi juga memiliki ikatan emosional, kultural, dan ideologis dengan pesantren tempat mereka menimba ilmu (Samsuni, 2017). Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, alumni dapat dipandang sebagai aset sosial (social capital) yang memiliki peran penting dalam menjaga kesinambungan nilai, identitas, dan visi lembaga pendidikan (Silaen et al., 2022).

MTs Al-Utsmani sebagai lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani Bondowoso merupakan contoh nyata bagaimana pesantren berupaya mengembangkan pendidikan formal dengan tetap mempertahankan nilai-nilai kepesantrenan. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, MTs Al-Utsmani tidak hanya mengandalkan sistem kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga menaruh perhatian besar pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik. Salah satu strategi yang ditempuh adalah membangun sinergisitas dengan alumni pesantren, baik alumni internal maupun alumni pesantren lain, sebagai tenaga pengajar di madrasah.

Sinergisitas alumni pesantren dalam pengelolaan lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai bentuk kolaborasi strategis antara lembaga dan alumni yang dilandasi oleh kesamaan nilai, visi keislaman, serta komitmen pengabdian terhadap pendidikan umat. Dalam perspektif MSDM, sinergi ini tercermin dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pembinaan tenaga pendidik yang mempertimbangkan tidak hanya aspek kompetensi akademik, tetapi juga kesesuaian nilai dan karakter dengan kultur pesantren (A. Z. Abidin et al., 2024).

Namun demikian, pengelolaan alumni sebagai tenaga pendidik juga menghadapi tantangan tersendiri. Keterbatasan kualifikasi akademik formal, khususnya linearitas ijazah dan jenjang pendidikan, sering kali menjadi kendala dalam memenuhi standar regulasi pendidikan formal. Di sisi lain, tuntutan profesionalisme dan akuntabilitas lembaga pendidikan formal menuntut madrasah untuk menerapkan sistem MSDM yang objektif, terukur, dan transparan. Kondisi ini menuntut adanya strategi manajemen yang mampu menjembatani antara nilai-nilai pesantren dan tuntutan sistem pendidikan nasional (Adi, 2022; A'la & Makhshun, 2022).

Dalam konteks tersebut, kajian mengenai sinergisitas alumni pesantren dalam mengelola lembaga pendidikan, khususnya ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, menjadi sangat relevan dan penting. Penelitian ini tidak hanya berupaya menggambarkan praktik MSDM di MTs Al-Utsmani, tetapi juga menganalisis bagaimana tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pembinaan tenaga pengajar berbasis alumni pesantren diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan model MSDM yang kontekstual, berakar pada nilai-nilai Islam, dan relevan dengan kebutuhan lembaga pendidikan pesantren.

Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menghadirkan perspektif empiris tentang peran alumni pesantren sebagai aktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan pesantren lainnya dalam merancang strategi pengelolaan tenaga pendidik yang efektif, berkelanjutan, dan selaras dengan visi pendidikan Islam. Dengan pengelolaan MSDM yang tepat dan sinergis, pesantren dan madrasah tidak hanya mampu mempertahankan identitas keislamannya, tetapi juga meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan di tengah tantangan global yang semakin kompleks.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena sosial dan manajerial yang terjadi dalam konteks alamiah lembaga pendidikan pesantren, khususnya terkait sinergisitas alumni pesantren dalam pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al-Utsmani. Studi kasus dipandang tepat karena penelitian difokuskan pada satu lembaga pendidikan dengan karakteristik dan dinamika tertentu yang memungkinkan eksplorasi data secara mendalam dan kontekstual (Alasan, 2022; Amrullah & Mutholingah, 2025).

Lokasi penelitian ditetapkan di MTs Al-Utsmani yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani, Desa Jambesari, Kabupaten Bondowoso. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa MTs Al-Utsmani secara nyata menerapkan strategi pemberdayaan alumni pesantren sebagai tenaga pendidik dan pengelola madrasah, sehingga relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, lembaga ini merepresentasikan model madrasah berbasis pesantren yang berupaya mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan tuntutan manajemen pendidikan formal.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yakni pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam pengelolaan sumber daya manusia di madrasah (Achjar et al., 2023). Informan penelitian meliputi Ketua Yayasan Pondok Pesantren Salafiyah Al-Utsmani, Kepala Madrasah MTs Al-Utsmani, Kepala Bagian Tarbiyah, serta beberapa tenaga pendidik yang berasal dari alumni pesantren. Melalui informan tersebut, peneliti memperoleh perspektif kebijakan, manajerial, dan praktik lapangan secara komprehensif.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi terkait kebijakan dan praktik rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pembinaan tenaga pendidik berbasis alumni pesantren. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses pembelajaran, interaksi antar tenaga pendidik, serta budaya kerja dan nilai-nilai kepesantrenan yang hidup di lingkungan madrasah (Jogiyanto Hartono, 2018). Studi dokumentasi digunakan untuk menelusuri data tertulis seperti profil lembaga, struktur organisasi, data tenaga pendidik, program pembinaan, serta dokumen kebijakan internal yang relevan dengan pengelolaan MSDM.

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan dengan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari berbagai teknik pengumpulan dianalisis untuk menemukan pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan sinergisitas alumni pesantren dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (Miles et al., 2014). Proses analisis dilakukan dengan tetap memperhatikan konteks sosial, kultural, dan religius pesantren sebagai latar penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antar informan, hasil observasi lapangan, serta data dokumentasi (Alaslan, 2022). Dengan langkah ini, data yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat kredibilitas, keabsahan, dan keandalan yang tinggi (Mahbubi, 2025), sehingga mampu menggambarkan secara akurat praktik pengelolaan sumber daya manusia di MTs Al-Utsmani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Alumni Pesantren di MTs Al-Utsmani

Implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di MTs Al-Utsmani menunjukkan model pengelolaan yang khas lembaga pendidikan berbasis pesantren, yakni mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen modern dengan nilai-nilai keislaman dan kultur kepesantrenan. Dalam kerangka ini, alumni pesantren diposisikan sebagai sumber daya strategis yang tidak hanya membawa kompetensi akademik, tetapi juga modal nilai, loyalitas, dan identitas kelembagaan. Pendekatan tersebut mencerminkan pandangan bahwa kualitas pendidikan madrasah tidak semata ditentukan oleh sistem dan kurikulum, melainkan oleh kualitas manusia yang menggerakkannya (Abror & Rohmaniyah, 2023; Adi, 2022).

Pada tahap rekrutmen, MTs Al-Utsmani menerapkan kebijakan yang memprioritaskan alumni pesantren sebagai calon tenaga pendidik. Strategi ini dilandasi oleh asumsi manajerial bahwa alumni pesantren telah melalui proses internalisasi nilai-nilai keagamaan, kedisiplinan, dan etos pengabdian yang relatif sejalan dengan visi dan misi lembaga. Dalam perspektif MSDM, kebijakan ini dapat dipahami sebagai upaya memperoleh kesesuaian nilai (*value congruence*) antara individu dan organisasi, yang dalam jangka panjang berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja tenaga pendidik (Achmadin et al., 2024; Ag & Pustaka, 2025).

Namun demikian, rekrutmen berbasis alumni tidak dijalankan secara eksklusif. MTs Al-Utsmani juga membuka ruang sinergi dengan alumni pesantren lain, terutama untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi akademik formal dan linearitas ijazah sesuai dengan regulasi pendidikan madrasah. Kebijakan ini menunjukkan adanya fleksibilitas manajerial dalam merespons keterbatasan internal tanpa mengorbankan nilai dasar pesantren. Dengan demikian, rekrutmen tidak hanya berorientasi pada kedekatan emosional, tetapi juga mempertimbangkan rasionalitas profesional dan keberlanjutan lembaga (Adam, 2024).

Tahap seleksi menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas tenaga pendidik yang direkrut. MTs Al-Utsmani menerapkan seleksi berbasis kompetensi dan karakter melalui beberapa tahapan, seperti ujian tertulis, wawancara, dan uji praktik mengajar (*micro teaching*). Seleksi ini bertujuan untuk memastikan bahwa calon tenaga pendidik tidak hanya menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan pedagogik, integritas moral, serta kesiapan beradaptasi dengan kultur pesantren. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa seleksi yang komprehensif merupakan faktor penentu keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan (Suwoto & Castrawijaya, 2023).

Micro teaching menjadi aspek penting dalam seleksi karena memberikan gambaran nyata tentang kemampuan mengajar calon tenaga pendidik. Melalui praktik ini, pihak madrasah dapat menilai metode penyampaian materi, penguasaan kelas, serta kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan pesantren, aspek keteladanan dan sikap religius pendidik memiliki bobot yang sama pentingnya dengan kompetensi akademik (Ag & Pustaka, 2025; Arthur et al., 2016). Oleh karena itu, seleksi di MTs Al-Utsmani tidak semata-mata bersifat teknis, tetapi juga normatif dan etis.

Setelah proses seleksi, penempatan tenaga pendidik dilakukan berdasarkan kesesuaian antara latar belakang pendidikan, kompetensi keilmuan, dan kebutuhan madrasah. Tenaga pendidik dengan keahlian keagamaan ditempatkan pada mata pelajaran agama, sementara mereka yang memiliki kompetensi di bidang umum seperti matematika, bahasa, dan sains ditempatkan sesuai dengan bidangnya. Penempatan ini mencerminkan prinsip *"the right person in the right place"* yang menjadi salah satu asas utama dalam MSDM (Witono, 2023).

Penempatan tenaga pendidik di MTs Al-Utsmani juga memperhatikan aspek adaptasi dan dinamika kerja tim. Alumni pesantren yang baru bergabung biasanya diberikan ruang penyesuaian untuk memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan pola komunikasi yang berlaku. Pendekatan ini menunjukkan kesadaran manajerial bahwa efektivitas penempatan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kemampuannya berinteraksi dan berkolaborasi dalam lingkungan kerja yang benuansa pesantren. Tahap pembinaan merupakan elemen yang paling menonjol dalam implementasi MSDM di MTs Al-Utsmani. Pembinaan dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan pedagogik, workshop peningkatan kompetensi, serta kegiatan keagamaan seperti pengajian rutin kitab klasik yang diikuti oleh seluruh tenaga pendidik. Model pembinaan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dipahami secara holistik, mencakup aspek profesional, spiritual, dan moral (Syafrizal et al., 2024).

Pengajian rutin yang dipimpin oleh pimpinan pesantren berfungsi sebagai sarana internalisasi nilai, penguatan identitas kelembagaan, serta pembentukan kesadaran kolektif tentang peran pendidik sebagai pelanjut tradisi keilmuan pesantren. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, pembinaan semacam ini berperan penting dalam menjaga kesinambungan nilai dan visi lembaga, sekaligus meningkatkan loyalitas dan komitmen tenaga pendidik (Z. Abidin, 2020; Achmadin et al., 2024).

Secara keseluruhan, implementasi MSDM berbasis alumni pesantren di MTs Al-Utsmani menunjukkan pola manajemen yang kontekstual, adaptif, dan bernilai. Rekrutmen yang selektif, seleksi berbasis kompetensi dan karakter, penempatan sesuai keahlian, serta pembinaan berkelanjutan menjadi fondasi utama dalam membangun kualitas pendidikan madrasah. Praktik

ini mencerminkan upaya lembaga dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan profesionalisme pendidikan formal dan nilai-nilai pesantren sebagai identitas utama lembaga pendidikan Islam.

Sinergisitas Alumni Pesantren dan Dampaknya terhadap Kualitas Pendidikan di MTs Al-Utsmani

Sinergisitas alumni pesantren dalam pengelolaan MTs Al-Utsmani tidak hanya berdampak pada aspek administratif dan pemenuhan kebutuhan tenaga pendidik, tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kualitas pendidikan tidak semata diukur melalui capaian akademik siswa, melainkan juga melalui terbentuknya kultur belajar, internalisasi nilai keislaman, serta keberlanjutan visi kelembagaan. Sinergi alumni pesantren menjadi faktor penting yang menghubungkan dimensi struktural manajemen dengan dimensi kultural dan nilai (Maulidin et al., 2024).

Salah satu dampak utama dari sinergisitas alumni pesantren adalah terbentuknya kultur kelembagaan yang relatif solid dan homogen secara nilai. Alumni pesantren, sebagai tenaga pendidik, membawa habitus kepesantrenan yang telah terinternalisasi sejak masa pendidikan mereka, seperti kedisiplinan, kesederhanaan, penghormatan terhadap ilmu dan guru, serta etos pengabdian (Semarang, 2012). Kultur ini secara tidak langsung membentuk iklim akademik madrasah yang kondusif bagi proses pembelajaran, karena nilai yang diajarkan di kelas sejalan dengan nilai yang dipraktikkan oleh para pendidik dalam keseharian mereka. Dalam jangka panjang, keselarasan nilai ini memperkuat identitas MTs Al-Utsmani sebagai madrasah berbasis pesantren yang tidak tercerabut dari akar tradisinya.

Dari sisi kualitas pembelajaran, sinergisitas alumni pesantren berdampak pada kemampuan integrasi antara ilmu pengetahuan umum dan nilai-nilai keislaman. Tenaga pendidik alumni pesantren cenderung memiliki sensitivitas religius yang tinggi, sehingga mampu mengaitkan materi pelajaran dengan nilai moral dan spiritual secara kontekstual. Hal ini menjadikan proses pembelajaran tidak berhenti pada aspek kognitif, tetapi juga menyentuh dimensi afektif dan karakter siswa (Yasin et al., 2025). Dalam konteks pendidikan Islam, integrasi ini merupakan salah satu indikator penting kualitas pendidikan, karena tujuan pendidikan tidak hanya mencetak siswa yang cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlakul karimah.

Dampak lain yang cukup menonjol adalah meningkatnya loyalitas dan komitmen tenaga pendidik terhadap lembaga. Alumni pesantren umumnya memandang keterlibatan mereka di MTs Al-Utsmani sebagai bagian dari khidmah dan pengabdian, bukan sekadar relasi kerja profesional. Loyalitas ini tercermin dalam kesiapan mereka untuk terlibat dalam berbagai

kegiatan madrasah, baik akademik maupun non-akademik, serta kesediaan untuk mengikuti aturan dan kebijakan lembaga meskipun terkadang menuntut pengorbanan personal (Anarki et al., 2025). Dari perspektif MSDM, loyalitas semacam ini merupakan modal organisasi yang sulit diukur secara kuantitatif, tetapi sangat berpengaruh terhadap stabilitas dan keberlanjutan lembaga pendidikan.

Namun demikian, sinergisitas alumni pesantren juga menghadirkan sejumlah tantangan yang perlu dikelola secara bijak. Salah satu tantangan utama adalah potensi ketimpangan kompetensi akademik formal di antara tenaga pendidik alumni, terutama terkait linearitas ijazah dan penguasaan metodologi pembelajaran modern (Syaharuddin, 2017). Kondisi ini menuntut madrasah untuk memperkuat sistem pembinaan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan agar kualitas pembelajaran tetap terjaga dan sesuai dengan standar pendidikan formal. Dengan kata lain, sinergi alumni tidak boleh dimaknai sebagai toleransi terhadap penurunan standar akademik, melainkan sebagai titik awal untuk penguatan kapasitas secara sistematis.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, sinergisitas alumni pesantren di MTs Al-Utsmani juga berdampak pada keberlanjutan visi dan regenerasi kepemimpinan. Alumni yang terlibat aktif dalam pengelolaan madrasah berpotensi menjadi calon pemimpin lembaga di masa depan, karena mereka tidak hanya memahami aspek teknis pendidikan, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang nilai dan tradisi pesantren. Regenerasi berbasis alumni ini penting untuk menjaga kesinambungan arah kebijakan dan mencegah terjadinya disorientasi nilai dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam (Adawiyah et al., 2024).

Untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai dampak sinergisitas alumni pesantren terhadap kualitas pendidikan di MTs Al-Utsmani, berikut disajikan tabel analisis yang merangkum dimensi dampak, indikator, dan implikasi manajerialnya.

Tabel 1. Dampak Sinergisitas Alumni Pesantren terhadap Kualitas Pendidikan MTs Al-Utsmani

Dimensi Dampak	Indikator Utama	Temuan Lapangan	Implikasi Manajerial
Kultur Kelembagaan	Keselaran nilai, disiplin, etos kerja	Nilai pesantren tercermin dalam perilaku guru dan budaya sekolah	Memperkuat identitas madrasah berbasis pesantren
Kualitas Pembelajaran	Integrasi nilai Islam dan materi pelajaran	Pembelajaran tidak hanya kognitif, tetapi juga afektif	Meningkatkan mutu pendidikan karakter
Loyalitas SDM	Komitmen dan keterlibatan guru	Guru alumni memiliki rasa khidmah tinggi	Menjaga stabilitas dan keberlanjutan lembaga

Profesionalisme	Kompetensi pedagogik dan akademik	Variasi kompetensi antar guru alumni	Perlu pembinaan dan pelatihan berkelanjutan
Keberlanjutan Lembaga	Regenerasi dan kepemimpinan	Alumni potensial menjadi kader pimpinan	Menjamin kesinambungan visi dan kebijakan

Berdasarkan analisis tersebut, dapat dipahami bahwa sinergisitas alumni pesantren merupakan strategi MSDM yang memiliki dampak multidimensional terhadap kualitas pendidikan MTs Al-Utsmani. Sinergi ini tidak hanya memperkuat aspek kultural dan nilai, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas organisasi dan keberlanjutan lembaga. Namun, agar sinergi ini benar-benar produktif, diperlukan pengelolaan yang profesional dan terencana, terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan adaptasi terhadap tuntutan pendidikan formal modern.

Dengan demikian, sinergisitas alumni pesantren di MTs Al-Utsmani dapat dipandang sebagai praktik manajemen pendidikan Islam yang kontekstual dan strategis. Ia menunjukkan bahwa penguatan kualitas pendidikan tidak selalu harus dimulai dari perubahan sistem yang radikal, tetapi dapat dibangun melalui optimalisasi sumber daya internal yang telah memiliki kesesuaian nilai dan komitmen ideologis terhadap lembaga. Pendekatan ini sekaligus menegaskan bahwa dalam pendidikan Islam, kualitas tidak hanya lahir dari kecanggihan sistem, tetapi dari manusia yang menghidupkan nilai dalam sistem tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa sinergisitas alumni pesantren dalam pengelolaan MTs Al-Utsmani merupakan strategi manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan madrasah. Alumni pesantren diposisikan bukan sekadar sebagai tenaga pendidik, tetapi sebagai aktor strategis yang membawa nilai, tradisi, dan identitas pesantren ke dalam sistem pendidikan formal. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya kesinambungan visi kelembagaan serta penguatan karakter pendidikan Islam yang berorientasi pada pembentukan insan berilmu dan berakhlakul karimah.

Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Utsmani dijalankan melalui tahapan rekrutmen, seleksi, penempatan, dan pembinaan yang relatif sistematis dan kontekstual. Rekrutmen berbasis alumni pesantren dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian nilai dan komitmen keagamaan, sementara proses seleksi menekankan keseimbangan antara

kompetensi akademik, kemampuan pedagogik, dan integritas moral. Penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan latar belakang keilmuan dan kebutuhan madrasah, sedangkan pembinaan dilaksanakan secara berkelanjutan melalui pelatihan profesional dan kegiatan keagamaan. Keseluruhan tahapan ini mencerminkan upaya lembaga dalam mengintegrasikan profesionalisme manajerial dengan nilai-nilai kepesantrenan.

Sinergisitas alumni pesantren juga berdampak positif terhadap kualitas pendidikan MTs Al-Utsmani, baik dari sisi kultur kelembagaan, kualitas pembelajaran, maupun loyalitas tenaga pendidik. Kultur pesantren yang hidup di lingkungan madrasah menciptakan iklim belajar yang kondusif dan bernilai, sementara integrasi nilai keislaman dalam proses pembelajaran memperkuat dimensi karakter siswa. Loyalitas dan komitmen alumni pesantren terhadap lembaga menjadi modal sosial yang penting bagi stabilitas dan keberlanjutan madrasah. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan terkait variasi kompetensi akademik dan pedagogik, yang menuntut penguatan sistem pembinaan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sinergisitas alumni pesantren merupakan praktik manajemen pendidikan Islam yang strategis dan relevan dalam konteks madrasah berbasis pesantren. Dengan pengelolaan yang tepat, sinergi alumni tidak hanya memperkuat identitas dan nilai lembaga, tetapi juga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Oleh karena itu, optimalisasi peran alumni pesantren perlu terus dikembangkan melalui kebijakan MSDM yang terencana, adaptif, dan berorientasi pada kualitas, agar madrasah mampu menjawab tantangan pendidikan formal modern tanpa kehilangan jati diri keislamannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., Subandi, S., Romlah, R., & Maulidin, S. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTUK BANDAR LAMPUNG. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(02), 280–294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>
- Abidin, Z. (2020). Educational Management of Pesantren in Digital Era 4.0. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 17(2), 203–216. <https://doi.org/10.14421/jpai.2020.172-07>
- Abror, D., & Rohmaniyah, N. (2023). *Model Integrasi Kurikulum Pesantren Inklusif*. Academia Publication. https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=_zLBEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pendidikan+inklusif%22+menjadi+populer,+Indonesia+%E2%80%94+lewat+tradisi+pondok+pesantren&ots=e2kHkCyFwl&sig=EtLwC6Dtc2Tzb4jBJ3mQMB6R1fE

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Panduan praktis untuk analisis data kualitatif dan studi kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=yp7NEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=Moleong,+L.+J.+\(2017\).+%E2%80%9CPeran+Peneliti+dalam+Observasi+Partisipatif&ots=E59NsUsXA7&sig=zabl1UNhre88CaC55m3FWM8vWew](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=yp7NEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA43&dq=Moleong,+L.+J.+(2017).+%E2%80%9CPeran+Peneliti+dalam+Observasi+Partisipatif&ots=E59NsUsXA7&sig=zabl1UNhre88CaC55m3FWM8vWew)
- Achmadin, B. Z., Kawakip, A. N., Nafis, M. M., Barizi, A., Asrori, M., & Amrullah, A. M. K. (2024). The Future of Pesantren: Reconciling Tradition with Global Educational Trends. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 12(2), 197–222. <https://doi.org/10.15642/jpai.2024.12.2.197-222>
- Adam, H. A. F. (2024). *Pemberdayaan Santri Melalui Pengembangan Life Skill di Pondok Pesantren Modern Terpadu Daar El Fikri Kabupaten Mesuji* [PhD Thesis, UIN RADEN INTAN LAMPUNG]. <https://repository.radenintan.ac.id/32309>
- Adawiyah, R., Zahrudin, Z., & Maftuhah, M. (2024). Manajemen Pendidikan Pesantren dalam Konteks Kebijakan Pendidikan Nasional: Analisis dan Rekomendasi. *Tarbiatuna: Journal of Islamic Education Studies*, 4(2), 764–771. <https://doi.org/10.47467/tarbiatuna.v4i2.7187>
- Adi, H. M. M. (2022). Nilai-nilai Pendidikan Toleransi dalam Kegiatan Bahs Al-Masâil di Pesantren Tradisional. *Asatiza*, 3(1), 20–32. <https://doi.org/10.46963/asatiza.v3i1.438>
- Ag, D. S. W., M., & Pustaka, D. (2025). *Quantum Teaching: Cara Seru Belajar Pendidikan Agama Islam*. Detak Pustaka.
- A'la, B. A., & Makhshun, T. (2022). Transformasi Pendidikan: Mentradisikan Digitalisasi Pendidikan Islam. *JOIES (Journal of Islamic Education Studies)*, 7(2), 159–170. <https://doi.org/10.15642/joies.2022.7.2.159-170>
- Alaslan, A. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. <https://osf.io/preprints/thesiscommons/2pr4s/>
- Amrullah, Z., & Mutholingah, S. M. (2025). Tradition Meets Modernity: A Study on Classic Book (Turats) Learning at Sidogiri Pesantren. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 23(2), 208–226. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v23i2.1893>
- Anarki, L., Fadli, A., & Idrus, S. A. J. A.-. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual*, 9(1), 92–101. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v9i1.1117
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Penerbit Insania.

Arthur, J., Kristjánsson, K., Harrison, T., Sanderse, W., & Wright, D. (2016). *Teaching Character and Virtue in Schools*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315695013>

Asmara, D. A. I., S. E., S. Pd, & Novianto, N. E. N., S. E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.

Dhofier, Z. (1982). *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai*. LP3ES.

Jogiyanto Hartono, M. (2018). *Metoda Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Penerbit Andi. <https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ATgEEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=Model+analisis+yang+digunakan+dalam+penelitian+ini+adalah+deskriptif-analitis+dan+hermeneutik.+Deskriptif-analitis+digunakan+untuk+menggambarkan+dan+menguraikan+isi+literatur+secara+sistematis,+faktual,+dan+kritis,+kemudian+menganalisis+hubungan+antara+konsep+manajemen+pendidikan+Islam+dan+prinsip+Maqasid+Syariah.+Model+ini+menekankan+pada+penggambaran+secara+objektif+terhadap+data+yang+diperoleh+serta+analisis+argumentatif+terhadap+muatannya&ots=zjZe3i99Vb&sig=nU8OZg3eZnBIXsjUAxEImNd v0mc>

Mahbubi, M. (2025). *METOPEN FOR DUMMIES: Panduan Riset Buat Kaum Rebahan, Tugas Akhir Lancar, Rebahan Tetap Jalan!*, (1st edn). Global Aksara Pers.

Maulidin, S., Abidin, A. Z., Subandi, S., & Romlah, R. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Bandar Lampung. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(2), 280–294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (Third edition). SAGE Publications, Inc.

NURUL, R. N. I., S. E., Nasution, L. N., S. E. I., & Sinaga, D. S. S., S. E. (n.d.). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.

Samsuni, S. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *AL-FALAH: Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>

Semarang, A. Q. Pp. I. P. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN ALFALAH BAKALAN KECAMATAN KALINYAMATAN KABUPATENJEPARA. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(3). <https://doi.org/10.26877/jmp.v1i3.388>

Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, H., Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung.

- <https://repository.unai.edu/id/eprint/697/>
- Suwoto, N. S., & Castrawijaya, C. (2023). Kepemimpinan dalam Perubahan Manajemen SDM Lembaga Dakwah (Studi Kasus: Pondok Pesantren Madinatul Qur'an). *Journal of Islamic Management*, 88–100. <https://doi.org/10.15642/jim.v3i2.1352>
- Syafrizal, A. P., Pratama, D. Y., Hasna, N., Fauziah, S., & Sikki, N. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Di Era Society 5.0 Pada Pondok Pesantren Siti Fatimah Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.51920/jurminsi.v2i1.198>
- Syahrudin, H. (2017). *Problematika manajemen sumber daya manusia pondok pesantren: Studi deskriptif pada Pondok Pesantren Darul Ulum Al-Fadholi Malang* [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/9116/>
- Witono, N. (2023). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN UTSMAN BIN AFFAN BATAM. *UNISAN JURNAL*, 2(2), 49–55.
- Yasin, N. A., Yaqin, M. N., & Pramuja, A. (2025). Revitalisasi Kultur Pesantren dan Sosial di Masyarakat melalui Kegiatan Alumni: Studi Kasus Organisasi CENDANA (Cendekiawan Muda Nurul Amin). *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 4(2), 101–113. <https://doi.org/10.59025/07e11w95>