

## Strategi Keberlanjutan Pesantren melalui Pengkaderan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Sarjana: Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal

Mastur<sup>1</sup>, Hasim Abdul Jamil<sup>2</sup>, Andi Aziz<sup>3</sup>, Hasan<sup>4</sup>, Suniati<sup>5</sup>.

Universitas Darunnajah, Jakarta, Indonesia

Korespondensi. author: [mastur@darunnajah.ac.id](mailto:mastur@darunnajah.ac.id)

### ABSTRACT

*The sustainability of Islamic boarding schools (pesantren), as the oldest Islamic educational institutions in Indonesia, requires a well-planned human resource development system that is adaptive to the changing times. Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal serves as a concrete example of how strengthening human resources through higher education can become a key strategy for maintaining institutional existence and relevance. The urgency of this research lies in the need for a cadre system that is not only rooted in tradition but also oriented toward academic and professional development, enabling pesantren to effectively address the challenges of modernity. This study employed a qualitative approach with a case study design through in-depth interviews, observations, and document analysis to understand the dynamics of cadre formation based on undergraduate education. The findings indicate that human resource regeneration through higher education has a significant impact on improving pedagogical, professional, and managerial competencies. Furthermore, collaboration between pesantren and universities has successfully expanded institutional networks and strengthened the institution's reputation. This cadre program also ensures the continuity of the pesantren's values and vision through teachers who are knowledgeable, virtuous, and possess strong leadership qualities. Thus, the cadre by design strategy implemented by Pondok Pesantren Darul Amanah has proven to be a sustainable human resource development model that strengthens the quality of Islamic education and ensures the institution's continuity into the future.*

**Keywords:** pesantren sustainability; regeneration; human resources; Darul Amanah

### ABSTRAK

Keberlanjutan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia menuntut adanya sistem pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan adaptif terhadap perubahan zaman. Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal menjadi representasi nyata bagaimana penguatan SDM melalui pendidikan tinggi dapat menjadi strategi kunci dalam menjaga eksistensi dan relevansi lembaga. Urgensi penelitian ini terletak pada perlunya sistem kaderisasi yang tidak hanya berbasis tradisi, tetapi juga berorientasi akademik dan profesional agar pesantren tetap mampu menjawab tantangan modernitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen untuk memahami dinamika kaderisasi berbasis pendidikan sarjana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengkaderan sumber daya manusia melalui pendidikan sarjana berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogis, profesional, dan manajerial. Selain itu, kolaborasi pesantren dengan perguruan tinggi berhasil memperluas jejaring kelembagaan dan memperkuat reputasi institusi. Program kaderisasi ini juga memastikan kesinambungan nilai dan visi pesantren melalui guru-guru yang berilmu, berakhlaq, dan berjiwa kepemimpinan. Dengan demikian, strategi *cadre by design* yang diterapkan Pondok Pesantren Darul Amanah terbukti menjadi model pengembangan SDM berkelanjutan yang mampu memperkuat kualitas pendidikan Islam dan menjamin kelangsungan lembaga di masa depan.

**Kata Kunci:** keberlanjutan pesantren; pengkaderan; sumber daya manusia; darul amanah

---

## PENDAHULUAN

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berakhlak mulia, berilmu luas, dan berdaya guna bagi masyarakat. Pondok Pesantren sebagai entitas budaya dan keagamaan tertua di Indonesia, menghadapi tantangan eksistensial yang kompleks di abad ke-21. Salah satu tantangan paling krusial adalah memastikan keberlanjutan (*sustainability*) lembaga di tengah arus perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang begitu deras (Setia et al., 2023).

Keberlanjutan sebuah lembaga sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif agar tetap kompetitif dan berorientasi ke masa depan (Mastur et al., 2025). Dalam konteks tersebut, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran strategis karena berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan, pengembangan, dan pemberdayaan tenaga kerja secara sistematis (Taryono et al., 2025).

Pesantren tidak hanya berperan sebagai tempat belajar agama, tetapi juga menjadi pusat kehidupan sosial dan budaya yang menanamkan nilai moral, spiritual, serta kemandirian. Namun, di era modernisasi dan globalisasi, banyak pesantren menghadapi tantangan dalam menjaga eksistensi dan keberlanjutannya. Salah satu persoalan utama adalah belum adanya sistem kaderisasi sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Akibatnya, beberapa pesantren mengalami kemunduran setelah wafatnya pendiri karena ketiadaan penerus yang siap memimpin. Oleh karena itu, keberlanjutan pesantren perlu ditopang oleh proses regenerasi yang matang dan berorientasi pada penguatan kelembagaan (Shidqi & Hanif, 2025).

Fenomena lain yang kerap terjadi adalah banyak pesantren yang stagnan, bahkan mengalami kemunduran, bukan karena kurangnya minat masyarakat atau tantangan finansial semata, melainkan akibat ketiadaan regenerasi kepemimpinan dan sumber daya manusia berkualitas (Muhajir, 2024). Menyiapkan generasi yang mumpuni perlu terus dikembangkan dan dipertahankan guna menjamin keberlangsungan lembaga, salah satu caranya bisa dengan terus memelihara dan mempertahankan sdm untuk tetap pada standar kualitas yang diharapkan sehingga mampu mengangkat lembaga untuk bisa terus bersaing (Mastur, Mariska, et al., 2023).

Ketika seorang kyai atau pimpinan yang karismatik wafat tanpa adanya kader penerus yang mumpuni, tidak jarang pesantren tersebut kehilangan ruhnya, mengalami disorientasi, hingga akhirnya tutup. Hal ini mengindikasikan bahwa

keberlanjutan pesantren sangat bergantung pada kapasitasnya dalam melakukan proses kaderisasi yang efektif.

Kaderisasi dalam lingkungan pesantren sesungguhnya bukan hal yang baru. Dalam tradisi klasik, proses kaderisasi dilakukan melalui sistem *ta'dzim* dan *pengabdian senior* kepada kiai, baik sebagai asisten pengajar (*mu'id*) maupun sebagai pengelola kegiatan harian pesantren. Model ini berfungsi efektif dalam konteks tradisional, di mana kepemimpinan pesantren dibangun di atas ikatan emosional dan spiritual antara kiai dan santri. Namun, dalam konteks pendidikan modern, pendekatan tersebut perlu diperluas dan diperkuat melalui jalur pendidikan formal yang lebih terstruktur.

Kaderisasi pesantren umumnya berlangsung melalui dua pendekatan, yakni *cadre by accident* dan *cadre by design* (Azharghany & Unniam, 2023). *Cadre by accident* menggambarkan proses regenerasi yang berjalan secara alami tanpa perencanaan yang jelas, sering kali bergantung pada garis keturunan atau munculnya figur secara spontan. Model ini cenderung tidak stabil dan berisiko menghasilkan kader yang kurang siap secara kapasitas. Sebaliknya, *cadre by design* merupakan proses kaderisasi yang dirancang dengan sengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk menyiapkan calon pemimpin pesantren yang memiliki komitmen ideologis kuat sekaligus kompetensi manajerial dan akademik yang mumpuni. Penelitian menunjukkan bahwa pesantren dengan sistem kaderisasi terencana, misalnya melalui pendidikan lanjutan bagi guru, memiliki daya tahan lebih tinggi dan mampu beradaptasi terhadap perubahan zaman (Muhajir, 2024). Temuan serupa juga disampaikan oleh Setia et al., (2023) yang menegaskan bahwa kualitas kaderisasi menjadi faktor kunci dalam menjamin keberlanjutan pesantren.

Kaderisasi yang dilakukan secara sadar atau *by design* memungkinkan pesantren menyiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya memahami nilai-nilai keislaman dan tradisi pesantren, tetapi juga memiliki kompetensi akademik, pedagogik, dan manajerial yang sesuai dengan kebutuhan zaman (Habibi et al., 2025). Dalam konteks modern, pengkaderan berbasis pendidikan formal dapat dipahami sebagai strategi *human capital investment* yang menjamin kesinambungan visi, nilai, dan budaya pesantren dari generasi ke generasi (Misbach & Fahruddin, 2024).

Ketidaaan sistem kaderisasi yang terencana terbukti menjadi salah satu faktor utama terhentinya keberlanjutan pesantren setelah wafatnya generasi pendiri (Falah, 2019). Tidak sedikit pesantren mengalami penurunan aktivitas pendidikan akibat lemahnya proses regenerasi tenaga pendidik dan kepemimpinan (Hefni & Uyun, 2020). Sebaliknya, pesantren yang mampu bertahan dan terus berkembang umumnya memiliki sistem kaderisasi yang dirancang secara matang melalui pendidikan lanjutan dan penugasan kelembagaan yang berjenjang. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberlanjutan pesantren sangat bergantung pada kualitas perencanaan kaderisasi yang terintegrasi dengan sistem pendidikan tinggi sebagai upaya memperkuat kapasitas dan kesinambungan kepemimpinan (Mursal, 2024).

Dalam konteks tersebut, Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal menjadi contoh menarik mengenai bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia diintegrasikan melalui jalur pendidikan tinggi. Di bawah kepemimpinan KH. Mas'ud Abdul Qodir, pesantren ini menempatkan peningkatan pendidikan lanjutan bagi para guru sebagai bagian dari kebijakan strategis kelembagaan. Berdasarkan data internal, sebanyak 93,18% guru telah menempuh pendidikan sarjana dan pascasarjana melalui kerja sama dengan berbagai perguruan tinggi mitra. Langkah ini tidak hanya memperkuat kapasitas akademik guru, tetapi juga melahirkan kader muda yang siap melanjutkan estafet kepemimpinan secara profesional dan berkarakter. Model kaderisasi ini merepresentasikan *succession planning by design* proses regenerasi yang dirancang secara terukur melalui sistem pendidikan berkelanjutan berbasis nilai-nilai pesantren.

Keberhasilan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan lanjutan memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan pesantren sebagai lembaga pendidikan. Pendidikan sarjana tidak hanya memberikan legitimasi akademik bagi para guru, tetapi juga memperluas cara pandang mereka terhadap metodologi pembelajaran modern. Guru yang menempuh pendidikan tinggi cenderung lebih adaptif dalam mengintegrasikan nilai-nilai tradisi pesantren dengan pendekatan pendidikan kontemporer (Mursal, 2024). Dengan demikian, mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar kitab klasik, tetapi juga sebagai inovator yang mampu memadukan ilmu agama dan ilmu umum serta memanfaatkan teknologi digital dalam proses pembelajaran. Lebih jauh, pendidikan merupakan peristiwa penting dalam kehidupan manusia yang memberikan kesempatan setara bagi setiap individu untuk meraih pendidikan tinggi dan berkualitas (Mastur, et al., 2023).

Meskipun pentingnya kaderisasi bagi keberlanjutan pesantren telah banyak dikaji, peta penelitian yang ada masih menyisakan celah yang perlu diisi. Penelitian terdahulu, seperti Zainiyatul (2017) dan Falah (2019), masih banyak terpaku pada model kaderisasi untuk kepemimpinan puncak (kyai) dan bersifat deskriptif, sehingga kurang menyentuh persoalan kaderisasi guru yang justru menjadi tulang punggung operasional dan ujung tombak pendidikan sehari-hari. Lebih lanjut, Misbach & Fahruddin (2024) menegaskan pendidikan sarjana sebagai investasi SDM, namun belum mengungkap dampak sistematisnya terhadap keberlanjutan pesantren, seperti stabilitas pasca kepemimpinan kharismatik dan kemampuan adaptasi. Kompleksitas dalam praktiknya juga diakui oleh Salmon & Ali, (2025) yang menemukan bahwa integrasi pendidikan tinggi seringkali memicu ketegangan kultural antara nilai tradisional dan modern, sayangnya tanpa banyak mengulas strategi resolusi yang konkret. Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan menyelidiki secara mendalam bagaimana pondok pesantren tidak hanya merancang strategi pengkaderan guru melalui pendidikan sarjana, tetapi juga mengatasi dikotomi kultural, serta menganalisis sejauh mana strategi ini berkontribusi pada keberlanjutan lembaga secara nyata.

Urgensi penelitian ini terletak pada posisi strategis pesantren sebagai *agent of change* dalam masyarakat. Ketika pesantren mampu menjaga keberlangsungan dan meningkatkan kualitas pendidikannya melalui SDM yang unggul, dampak positifnya akan meluber ke sektor-sektor lain, seperti penguatan karakter bangsa, pemberdayaan ekonomi masyarakat, dan penyebaran Islam yang moderat (Nurcholis et al., 2025). Kegagalan dalam regenerasi tidak hanya akan mematikan sebuah lembaga pendidikan, tetapi juga memutus salah satu mata rantai penting dalam pembangunan moral dan intelektual bangsa.

Dengan demikian, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis strategi keberlanjutan pesantren melalui proses pengkaderan guru berbasis pendidikan sarjana, dengan studi kasus di Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal. Kajian ini diarahkan untuk memahami bagaimana pendidikan tinggi dimanfaatkan sebagai instrumen pengembangan sumber daya manusia, strategi apa yang diterapkan pesantren dalam mendukung proses kaderisasi tersebut, serta bagaimana pengaruhnya terhadap keberlanjutan lembaga. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan teoretis bagi penguatan wacana keberlanjutan pendidikan Islam di Indonesia, sekaligus menjadi rujukan bagi lembaga pendidikan Islam lainnya dalam merancang sistem kaderisasi yang terencana, berbasis ilmu pengetahuan, dan berorientasi pada masa depan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang berfokus pada Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk memahami fenomena sosial yang kompleks dalam konteksnya yang alami (Moleong, 2018). Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam yang terstruktur dengan berbagai pemangku kepentingan kunci. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive* untuk memperoleh perspektif yang komprehensif dari berbagai pihak. Informan terdiri atas unsur pimpinan pesantren sebagai pengambil kebijakan utama, keluarga pimpinan yang memahami nilai-nilai internal lembaga, guru senior yang memiliki pengalaman panjang dan menyaksikan langsung proses transformasi sumber daya manusia, tokoh masyarakat yang memberikan pandangan eksternal mengenai peran sosial pesantren, santri sebagai penerima langsung manfaat pendidikan, serta alumni yang dapat merefleksikan dampak jangka panjang pendidikan pesantren dalam kehidupan mereka setelah lulus.

Selain itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumen pendukung seperti data statistik guru yang melanjutkan studi, profil alumni, dan dokumen kelembagaan pesantren. Analisis data dilakukan secara tematik melalui tahapan yang mencakup familiarisasi dengan data, pemberian kode, identifikasi dan pengelompokan tema, peninjauan ulang tema, pendefinisian serta penamaan tema, hingga penyusunan laporan akhir. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas serta keandalan hasil penelitian (Sugiyono, 2019).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap data wawancara dan dokumen, diketahui bahwa Pondok Pesantren Darul Amanah telah menetapkan pengkaderan guru melalui pendidikan sarjana sebagai strategi utama dalam menjaga keberlanjutan lembaga (*cadre by design*). Pendekatan ini menunjukkan adanya kesadaran kelembagaan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan pesantren di tengah dinamika zaman. Adapun hasil dan pembahasan penelitian ini dijabarkan sebagai berikut.

### 1. Komitmen Pimpinan dan Kebijakan Sistematis.

Hasil penelitian mengungkap bahwa Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal telah membangun sistem kaderisasi guru yang terencana sebagai fondasi keberlanjutan lembaga. Kebijakan dari pimpinan pesantren, KH. Mas'ud Abdul Qodir, menjadi faktor penentu dalam merancang strategi ini. Beliau menegaskan bahwa pesantren tidak dapat bertahan hanya mengandalkan ketokohan seorang pendiri, melainkan harus menyiapkan generasi penerus yang memiliki integritas dan kompetensi memadai. Dalam wawancaranya, beliau menyatakan, “*Pesantren tidak boleh berhenti hanya karena pendirinya tiada. Maka kaderisasi harus dilakukan dengan ilmu dan tanggung jawab. Guru-guru harus disiapkan menjadi penerus perjuangan, bukan sekadar pengajar*” (Wawancara, 24 April 2025).

Pernyataan ini merefleksikan sebuah paradigma *cadre by design*, yaitu perencanaan regenerasi yang disusun secara sadar dan sistematis. Komitmen tersebut tidak hanya berhenti pada visi, tetapi diwujudkan dalam kebijakan yang sangat konkret dan aplikatif. Dukungan terhadap guru untuk melanjutkan studi difasilitasi melalui pemberian izin belajar, pengaturan fleksibilitas penugasan, serta dukungan moral yang berkelanjutan. Sebagaimana ditegaskan oleh KH. Mas'ud Abdul Qodir, “*Kami ingin guru yang berilmu luas, berpikir ilmiah, tapi tetap berakhhlak santri. Kalau guru berhenti belajar, pesantren pun akan berhenti berkembang*” (Wawancara, 24 April 2025). Filosofi kepemimpinan ini menempatkan ilmu dan akhlak sebagai dua pilar utama dalam pengkaderan, sebuah pendekatan yang sejalan dengan temuan dari Zahro'atul & Khobir, (2024) yang menekankan bahwa kaderisasi efektif di lingkungan pesantren modern harus mampu menyeimbangkan kompetensi akademik dengan penguatan nilai-nilai moral tradisional.

Implementasi kebijakan yang terstruktur ini membawa hasil yang terukur, sebagaimana tercermin dari data dokumen pesantren. Tingkat partisipasi guru dalam program pendidikan lanjutan menunjukkan angka yang konsisten tinggi, selalu di atas 91% dalam lima tahun terakhir dan bahkan menyentuh 96,02% pada periode 2021/2022. Data kuantitatif ini menjadi bukti empiris atas kesuksesan program yang diinisiasi pimpinan. Kebijakan yang pro-aktif dan mendukung ini memperkuat temuan Habibi et al., (2025) bahwa dukungan dan fasilitasi dari pimpinan merupakan kunci keberhasilan pengembangan SDM di pesantren, yang pada akhirnya menciptakan ekosistem belajar berkelanjutan (*learning organization*) bagi seluruh civitas akademika.

## 2. Peningkatan Kompetensi Pedagogis dan Profesional Guru

Program pendidikan sarjana bagi guru di Pondok Pesantren Darul Amanah dipandang sebagai instrumen transformasi yang sangat strategis dalam pengembangan mutu pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru senior, Hasan, M.Pd., pendidikan lanjutan telah membawa perubahan mendasar dalam paradigma dan praktik mengajar. Ia menuturkan, *“Pesantren sangat mendukung kami melanjutkan kuliah. Kami diberikan izin belajar dan keringanan tugas. Kyai selalu berkata, ‘Guru harus belajar sepanjang hayat.’ Setelah kuliah, cara kami mengajar menjadi lebih sistematis dan terbuka terhadap metode baru”* (Wawancara, 2025). Pernyataan ini mencerminkan penerapan prinsip pengembangan modal manusia (*human capital development*), di mana investasi pada sumber daya manusia berperan langsung dalam meningkatkan produktivitas, profesionalitas, dan kualitas proses pembelajaran di lembaga pendidikan Islam.

Peningkatan kapasitas akademik para guru tersebut juga berdampak pada terbentuknya kemampuan kepemimpinan dan manajerial yang lebih matang. H. Muhammad Adib, Lc., M.A., dari keluarga pimpinan pesantren, menegaskan bahwa pendidikan tinggi tidak hanya memperkuat kompetensi pedagogis, tetapi juga menumbuhkan pola pikir yang analitis dan inovatif. Ia menyampaikan, *“Guru yang kuliah menjadi lebih percaya diri dan analitis. Mereka bukan hanya mendidik, tetapi juga mampu memimpin unit lembaga dan menjadi inovator di pesantren”* (Wawancara, 2025). Transformasi ini sejalan dengan temuan Kiani, (2023) yang menyatakan bahwa guru dengan kualifikasi akademik lebih tinggi cenderung menjadi agen perubahan yang efektif dalam pengembangan kurikulum dan manajemen pendidikan.

Dampak nyata dari transformasi tersebut turut dirasakan langsung oleh para santri sebagai penerima manfaat utama. Seorang santri menyampaikan pengalamannya, *“Kami bangga belajar dari ustaz-ustaz yang kuliah. Mereka menjelaskan materi dengan cara yang mudah dipahami dan sering mengaitkannya dengan ilmu umum serta teknologi”* (Wawancara Santri, 2025). Ungkapan ini menggambarkan terciptanya proses pembelajaran yang lebih kontekstual dan integratif, yang tidak hanya memperdalam pemahaman keagamaan, tetapi juga menumbuhkan wawasan ilmiah dan keterampilan adaptif terhadap perkembangan zaman.

Dengan demikian, upaya Pondok Pesantren Darul Amanah dalam mendorong pendidikan sarjana bagi para guru bukan sekadar peningkatan kualifikasi akademik, melainkan bagian dari strategi pengembangan pendidikan Islam yang berkelanjutan. Langkah ini sejalan dengan konsep *integrated curriculum* yang dikemukakan oleh Utari et al., (2025), bahwa penyatuan ilmu agama dan umum melalui guru yang kompeten akan menciptakan pembelajaran yang holistik, relevan, dan berorientasi pada pembentukan insan berilmu, berakhlak, dan berdaya saing.

## 3. Regenerasi Nilai dan Visi Kelembagaan

Pengkaderan guru melalui pendidikan tinggi berfungsi sebagai medium strategis untuk mentransmisikan nilai-nilai inti sekaligus menjaga kesinambungan visi kelembagaan. H. Muhammad Adib, Lc., M.A., dari keluarga pimpinan pesantren, menegaskan bahwa tujuan utama program tersebut adalah membentuk karakter guru dan santri menjadi pribadi yang *berakh�ak mulia, jujur, disiplin, dan bertanggung jawab*. Proses pengkaderan ini memastikan bahwa integrasi antara kurikulum agama dan umum sebagai ciri khas pesantren dapat diwariskan secara autentik kepada generasi berikutnya. Ketika para guru merupakan hasil dari sistem pendidikan integratif itu sendiri, mereka menjadi representasi langsung dari filosofi pesantren, sekaligus penjaga kemurnian visi dan arah pengembangan lembaga.

Dukungan kelembagaan yang sistematis membuat proses regenerasi ini berjalan seimbang tanpa mengganggu aktivitas pendidikan harian. Hasan, M.Pd., salah satu guru senior, menjelaskan bentuk dukungan tersebut dengan mengatakan, “*Kami diberi kesempatan untuk kuliah tanpa meninggalkan kewajiban mengajar. Pesantren memahami bahwa peningkatan ilmu adalah bagian dari pengabdian*” (Wawancara, 2025). Pendekatan ini mencerminkan penerapan prinsip pengembangan modal manusia (*human capital development*) dalam konteks pesantren, di mana peningkatan kualitas individu guru menjadi investasi jangka panjang bagi kemajuan lembaga. Sejalan dengan pandangan Kurniadin, (2025), investasi pendidikan bagi guru tidak hanya memperkuat kompetensi personal, tetapi juga memperluas kapasitas kelembagaan, menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan dinamis.

Keberhasilan strategi tersebut tampak dalam persepsi dan pengalaman langsung para santri sebagai penerima manfaat utama. Seorang santri menyampaikan kesan positifnya, “*Kami bangga belajar dari ustadz yang tidak hanya bisa mengajarkan kitab, tetapi juga memahami ilmu umum dan teknologi. Itu membuat kami yakin bahwa ilmu agama dan ilmu dunia bisa berjalan bersama*” (Wawancara Santri, 2025). Ungkapan ini menggambarkan keberhasilan pesantren dalam menanamkan nilai integrasi keilmuan sebagai landasan pembelajaran.

Dampak transformasi tersebut sejalan dengan temuan Laksita et al., (2025) yang menyatakan bahwa guru dengan keseimbangan penguasaan ilmu agama dan umum memiliki peran sentral dalam mewujudkan pendidikan integratif. Guru semacam ini mampu menanamkan nilai-nilai moderasi dan keterbukaan pada diri santri, sehingga mereka tidak hanya memahami ajaran agama secara mendalam, tetapi juga memiliki kesiapan menghadapi tantangan modernitas dengan sikap yang inklusif dan adaptif.

#### 4. Membangun Jejaring dan Meningkatkan Reputasi Lembaga

Kolaborasi antara Pondok Pesantren Darul Amanah dengan berbagai perguruan tinggi menjadi langkah strategis dalam memfasilitasi pendidikan guru sekaligus memperluas jejaring kelembagaan. Upaya ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia, tetapi juga turut memperkuat reputasi pesantren di tingkat lokal maupun nasional. Bapak Hasan Bisri, seorang tokoh masyarakat, mengapresiasi kualitas lulusan pesantren dengan menyatakan,

“Mereka tidak hanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang ajaran Islam, tetapi juga mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi” (Wawancara, 2025). Pernyataan ini mencerminkan keberhasilan pesantren dalam mencetak generasi yang berkarakter religius sekaligus adaptif terhadap perubahan zaman.

Jejaring yang terbentuk melalui kerja sama tersebut juga memberikan manfaat signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pengelolaan lembaga. Hasan, M.Pd., salah satu guru senior, menilai bahwa kolaborasi dengan instansi pemerintah dan lembaga pendidikan lain memberikan dampak yang sangat positif terhadap pengembangan pesantren. Ia menuturkan, *“Kerja sama ini memberikan akses kepada pesantren untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan, baik dalam hal kurikulum, pelatihan, maupun program pengembangan profesional”* (Wawancara, 2025). Melalui kolaborasi tersebut, pesantren dapat mengadopsi berbagai praktik baik dari lembaga lain, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih inovatif, relevan, dan berorientasi pada peningkatan kualitas.

Lebih jauh, kolaborasi pendidikan ini menciptakan siklus penguatan kelembagaan yang berkelanjutan. Reputasi yang meningkat menarik minat masyarakat untuk mempercayakan pendidikan anak-anak mereka di Pondok Pesantren Darul Amanah, sekaligus membuka akses terhadap sumber daya eksternal yang mendukung pengembangan lembaga. Fenomena ini menggambarkan hubungan timbal balik yang produktif antara kualitas pendidikan, kepercayaan publik, dan keberlanjutan institusi. Hal ini sejalan dengan pandangan Purwanti et al., (2025) yang menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam yang mampu menjalin kerja sama lintas sektor akan memiliki daya tahan dan daya saing yang lebih kuat dalam menghadapi tantangan modernitas.

## 5. Dampak Kaderisasi Guru terhadap Keberlanjutan Kelembagaan

Kaderisasi guru melalui pendidikan sarjana telah menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kapasitas kelembagaan. Program ini tidak hanya mengejar gelar akademik, tetapi secara fundamental mentransformasi metodologi pembelajaran dan wawasan keilmuan para guru. Seorang guru senior mengungkapkan, *“Ketika kami kuliah, kami belajar bagaimana mengajar lebih efektif, memanfaatkan teknologi, dan berpikir kritis. Semua itu kami terapkan kembali di pesantren”* (Wawancara Guru, 2025). Transformasi ini memungkinkan terwujudnya integrasi kurikulum agama dan umum yang menjadi visi utama pesantren, sebagaimana ditekankan KH. Mas’ud Abdul Qodir bahwa santri harus menguasai ilmu agama dan ilmu dunia untuk kebermanfaatan umat.

Peningkatan kapasitas individu guru ini berdampak langsung pada penguatan struktur organisasi dan manajemen pesantren. Guru-guru yang telah menempuh pendidikan tinggi tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga terlibat aktif dalam pengembangan kurikulum, administrasi akademik, dan pengelolaan unit-unit usaha pesantren. Perluasan peran ini menunjukkan bahwa kaderisasi telah berhasil menciptakan tenaga penggerak perubahan kelembagaan yang multifungsi. Temuan

ini sejalan dengan penelitian Munawir & Dwi, (2025) yang menyatakan bahwa pemberdayaan guru melalui pendidikan formal secara signifikan meningkatkan kapasitas adaptif dan inovasi lembaga pendidikan Islam dalam merespons tantangan zaman.

Dampak strategis jangka panjang terlihat dari menguatnya jaringan sosial dan posisi tawar pesantren di kancah yang lebih luas. Hasan, M.Pd. menambahkan bahwa pendidikan tinggi telah “*menumbuhkan rasa percaya diri dalam berdiskusi dengan pihak luar, termasuk lembaga pemerintah dan akademik*” (Wawancara, 2025). Keterbukaan dan kemampuan berjejaring ini memperkuat legitimasi sosial pesantren sekaligus menciptakan sistem pendukung (*support system*) yang vital bagi keberlanjutannya. Dengan demikian, kaderisasi guru berfungsi sebagai mekanisme multidimensi yang sekaligus memperkuat aspek akademik, manajerial, dan jejaring sosial kelembagaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, strategi pengkaderan guru melalui pendidikan sarjana di Pondok Pesantren Darul Amanah Kendal berhasil menciptakan model keberlanjutan yang terencana dan efektif. Untuk menerapkan model serupa, pengelola pesantren dan lembaga pendidikan Islam dapat mempertimbangkan langkah-langkah praktis berikut.

*Pertama*, pesantren perlu menyusun peta jalan kaderisasi guru yang jelas, meliputi pemberian beasiswa berjenjang, penugasan mengajar yang terarah, serta program pendampingan yang menyelaraskan nilai-nilai pesantren dengan tuntutan era modern. Kebijakan kelembagaan hendaknya mengalokasikan dana dan fasilitas yang memadai untuk mendukung guru melanjutkan studi ke perguruan tinggi.

*Kedua*, pengintegrasian ilmu agama dengan keterampilan masa depan seperti literasi digital, berpikir kritis, dan kewirausahaan perlu diwujudkan dalam kurikulum pesantren. Guru pun perlu terus dibekali dengan pelatihan pedagogis dan teknologi pembelajaran agar mampu menjadi agen transformasi yang inspiratif.

*Ketiga*, pesantren disarankan memperkuat kemitraan dengan perguruan tinggi dan lembaga profesional, tidak hanya untuk meningkatkan kualifikasi guru, tetapi juga merancang program studi yang selaras dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja.

*Keempat*, membangun sistem kepemimpinan berjenjang dengan menyiapkan guru-guru berpotensi untuk mengelola divisi strategis pesantren, sehingga menciptakan sistem regenerasi yang berkelanjutan pada level manajerial dan operasional.

*Kelima*, mengembangkan sistem evaluasi berbasis dampak yang mengukur kontribusi kaderisasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran, daya saing lulusan, dan ketahanan kelembagaan, dan ini sebagai bahan refleksi serta perbaikan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azharghany, R., & Unniam, M. (2023). Backward design untuk efektifitas pelatihan kaderisasi pengurus di pondok pesantren Nurul Jadid". *Nawadeepa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(4), 209–220. <https://doi.org/https://doi.org/10.58835/nawadeepa.v2i4.269>
- Falah, S. (2019). Model regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan pondok pesantren di Kabupaten Bogor. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v8i1.1782>
- Habibi, A., Julhadi, & Rahmi. (2025). Peran Mudir dalam Membina Santri Menjadi Kader Ulama di Pondok Pesantren Darul Amin Pasaman Barat. *Jurnal ISLAMIKA*, 8(1), 54–68.
- Hefni, W., & Uyun, Q. (2020). Pendampingan Kader Pesantren Sebagai Aset Modal Sosial dalam Penguatan Moderasi Beragama. *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama Untuk Pemberdayaan*, 20(2), 175. <https://doi.org/10.21580/dms.2020.202.5452>
- Kiani, S. (2023). Impact of Professional Qualification on Teaching Skills of Secondary School Teacher. *Russian Law Journal*, XI(5), 1310–1317. <https://russianlawjournal.org/index.php/journal/article/view/3564>
- Kurniadin, D. M. (2025). Penguatan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Studi Ilmu Keislaman*, 6(1), 25–38. <https://doi.org/https://doi.org/10.1213/10.1234>
- Laksita, A., Noviani, D., & Adtyiya, A. (2025). Peran Guru Dalam Mengintegrasikan Ilmu Pengetahuan dan Agama Pada Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan West Science*, 3(01), 127–137. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v3i01.1857>
- Mastur, M., Mariska, T., Piqhi, O., Riesata, Y., & Pancasati, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rsud Kabupaten Serang. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(2), 140–152. <https://doi.org/10.52166/j-macc.v6i2.4175>
- Mastur, M., Nurma, A. D., Wulandari, P., Rizqiya, A. R., & Rubiyanti, S. (2023). Pengaruh Pemberian Beasiswa Terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa Universitas Darunnajah. *Jurnal Pendidikan ...*, 7(2), 6647–6652. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.7274>
- Mastur, M., Sofwan, M., Samiyono, S., Ahmad, Z. F., & Muskhairillah, S. (2025). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa (Studi Kasus Di SD Islam Darunnajah). *Rayah Al Islam*, 9(2), 244–256. <https://doi.org/DOI : 10.37274/rais.v9i2.1463>
- Misbach, W., & Fahrurroddin, Z. (2024). 15. Manajemen Pendidikan Diniyah Formal Berbasis Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kompetensi Santri Pondok Pesantren Minhaajurasyiddin Jakarta Timur. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Dan Akuntansi (JISMA)*, 3(3), 1389–1398.

<https://melatijournal.com/index.php/JISMA>

- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Rosdakarya.
- Muhajir, A. (2024). *Strategi Pendidikan Kaderisasi Dai di Pondok Pesantrenminhajut Thullab Jambe Baujeng Beji Pasuruan* (Vol. 2). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Munawir, M., & Dwi, B. T. (2025). Strategi Guru PAI Profesional dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Modern. *Jurnal Basicedu*, 9(2), 574–480. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/basicedu.v9i2.9851> Copyright
- Mursal. (2024). Integrasi Pendidikan Tinggi dan Pesantren Dalam Penguatan Konsep Ekonomi Islam. *Al-Mizan: Jurnal Hukum Islam Dan Ekonomi Syariah*, 11(1), 181–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.54621/jiam.v11i1.924>
- Nurcholis, H. R., Sofyan, D., & Naufal, F. P. (2025). Transformasi Pendidikan Pesantren di Era Digital. *Aliansi: Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 2(3), 163–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.62383/aliansi.v2i3.909>
- Purwanti, E., Nurillah, L. A., & Siroj, S. A. (2025). Reformasi Pendidikan Islam di Tengah Globalisasi dan Modernisasi: Telaah Konseptual dan Implikasinya. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(4), 121–129. <https://doi.org/10.59818/jpi.v5i4.1670>
- Salmon, Y. Y., & Ali, N. (2025). Strategi Pembelajaran Integratif di Pesantren Dengan Menggabungkan Tradisi dan Modernitas. *Journal of Islamic Education Studies (JIES)*, 3(2), 173–180. <https://doi.org/10.58569/jies.v3i2.1164>
- Setia, B. I., Yuniar, T., Sojanah, J., Kusnendi, K., Ahman, E., & Pangestu, E. (2023). University Sustainability Competitive Advantage in Facing Technological Changes. *Trikonomika*, 22(1), 10–18. <https://doi.org/10.23969/trikonomika.v22i1.8811>
- Shidqi, F. A., & Hanif, M. (2025). Kyai's Leadership in Fostering Alumni Harmony and Solidarity through the Halaqah Approach in Islamic Boarding Schools. *Journal of Islamic Education Research*, 6(03), 315–330. <https://doi.org/https://doi.org/10.35719/jier.v6i3.504> This
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alphabet.
- Taryono, T., Kartikasari, R. A. L., Kusumaningrum, A. P., & Sugiono, E. (2025). Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Journal of Islamic Business Management Studies*, 6(1), 11–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.51875/jibms.v6i1.507>
- Utari, D., Abidin, M., Yuniar, Y., & Junaidah, J. (2025). Integration of General Knowledge and Religion Policy for the Emergence of Integrated Islamic Schools. *International Journal of Education and Literature*, 4(1), 267–278.

Zahro'atul, A. B., & Khobir, A. (2024). Peran Pondok Pesantren dalam Membentuk Karakter Anak Muda di Era Modern. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 2(1), 01–13. <https://doi.org/10.61132/jeap.v2i1.721>

Zainiyatul, F. F. (2017). *Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren (Studi Multi Situs Regenerasi Kepemimpinan di Pesantren Nurul Islam Seribandung dan Pesantren Al Ittifaqiah Indralaya Sumatera Selatan)*. Universitas Maulana Malik Ibrahim, Malang.