

# Adaptasi Kebijakan Standar Pendidik bagi Pengajar Kitab Kuning dalam Manajemen Pondok Pesantren Darussalim Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut

*Adaptation of Educator Standards Policy for Kitab Kuning Teachers in the Management of Darussalim Islamic Boarding School, Bati-Bati, Tanah Laut Regency*

**Nur Sobah\*, Muhammad Agussalim, Nuryadin**

UIN Antasari Banjarmasin, Indonesia

\* [250211030104@mhs.uin-antasari.ac.id](mailto:250211030104@mhs.uin-antasari.ac.id) (Primary Contact)

---

## ABSTRACT

---

### Keywords

policy adaptation;  
educator standards;  
teachers of classical  
Islamic texts;  
pesantren  
management; Salafi  
education

### Article History

Received: 2026-06-07  
Accepted: 2026-06-24

This study examines the adaptation of educator standards policies for kitab kuning teachers at Darussalim Bati-Bati Islamic Boarding School, Tanah Laut Regency. Using a qualitative case study approach, data were collected through interviews, observations, and documentation involving five key informants. The findings indicate that the pesantren adapts educator standards by integrating formal academic qualifications with Salafiyah scholarly competencies. This adaptation is reflected in the gradual upgrading of educators' academic qualifications to the bachelor's degree (S1) level while maintaining scholarly competence, moral character, and pesantren experience as essential requirements. Recruitment, evaluation, and professional development are implemented through competency-based management, continuous training, and supervision. Major challenges include educator shortages, administrative demands, and efforts to preserve Salafiyah identity amid educational standardization. The study concludes that national education standards and the Salafiyah scholarly tradition can be integrated within an adaptive and sustainable pesantren management system.

---

Copyright © 2026, Sobah et al.  
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru  
DOI: [10.56113/takuana.v5i1.560](https://doi.org/10.56113/takuana.v5i1.560)

---

## 1. PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter bangsa sekaligus menjaga keberlangsungan tradisi keilmuan Islam. Salah satu ciri khas pesantren adalah pembelajaran kitab kuning yang menjadi media transmisi ilmu-ilmu keislaman dari generasi ke generasi. Dalam perkembangan pendidikan nasional, pesantren menghadapi tantangan untuk mengharmonisasikan tradisi keilmuan salafiyah dengan berbagai regulasi pemerintah, khususnya kebijakan mengenai standar pendidik. Tantangan tersebut tidak hanya

berkaitan dengan pemenuhan kualifikasi akademik formal, tetapi juga bagaimana mempertahankan kompetensi keilmuan salafiyah yang menjadi identitas utama pesantren.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 mewajibkan seluruh pendidik memiliki kualifikasi akademik minimal Sarjana (S1) sesuai bidang studinya (Kementerian Pendidikan Nasional, 2007; Republik Indonesia, 2005). Kebijakan ini berlaku pula bagi lembaga pendidikan di bawah naungan pesantren, termasuk Madrasah Diniyah yang menyelenggarakan pendidikan formal berbasis pesantren. Di sisi lain, tradisi pendidikan pesantren selama ini menempatkan penguasaan kitab kuning, kedalaman ilmu agama, pengalaman belajar di pesantren, serta keteladanan akhlak sebagai indikator utama kelayakan seorang pengajar. Kondisi tersebut menimbulkan kebutuhan akan proses adaptasi kebijakan yang mampu mempertemukan tuntutan regulasi formal dengan karakteristik pendidikan salafiyah.

Adaptasi kebijakan standar pendidik menjadi isu penting karena tidak seluruh pesantren memiliki karakteristik yang sama dengan lembaga pendidikan formal pada umumnya. Pesantren dituntut untuk memenuhi standar pendidikan nasional tanpa kehilangan identitas keilmuan yang menjadi ciri khasnya. Dalam konteks ini, pengelolaan guru pengajar kitab kuning menjadi salah satu aspek yang paling terdampak oleh kebijakan standarisasi pendidik. Pesantren perlu merumuskan strategi yang memungkinkan pengajar kitab kuning tetap mempertahankan otoritas keilmuan salafiyah sekaligus mampu memenuhi tuntutan administratif dan akademik yang ditetapkan pemerintah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan lembaga pendidikan formal lainnya. (Ikhwan, 2018) menemukan bahwa pengembangan SDM pesantren yang efektif harus mempertimbangkan dimensi keilmuan salafiyah sebagai kompetensi inti, bukan sekadar pemenuhan syarat administratif. (Maryono, 2019) menambahkan bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan madrasah memerlukan pendekatan yang mengintegrasikan standar nasional dengan nilai-nilai kelembagaan Islam. Di sisi lain, (Anam, 2020) menegaskan pentingnya strategi pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan sebagai kunci peningkatan mutu pesantren. Meskipun berbagai penelitian telah membahas profesionalisme guru, pengembangan sumber daya manusia pesantren, dan peningkatan mutu pendidikan Islam, masih terdapat keterbatasan kajian yang secara khusus mengkaji bagaimana pesantren mengadaptasi kebijakan standar pendidik bagi guru pengajar kitab kuning. Padahal, guru pengajar kitab kuning berada pada posisi yang unik karena harus memenuhi tuntutan regulasi pendidikan nasional tanpa kehilangan otoritas keilmuan salafiyah yang menjadi dasar legitimasi mengajar di lingkungan pesantren. Selain itu, belum banyak penelitian yang menjelaskan bagaimana integrasi antara kualifikasi akademik formal, kompetensi keilmuan salafiyah, serta nilai-nilai khas pesantren seperti keikhlasan dan kekeluargaan dijalankan dalam sistem manajemen sumber daya manusia pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji adaptasi kebijakan standar pendidik bagi pengajar kitab kuning di Pondok Pesantren Darussalim Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut.

Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan implementasi kebijakan standar pendidik di lingkungan pesantren, tetapi juga berupaya mengembangkan pemahaman konseptual mengenai bagaimana regulasi pendidikan nasional, tradisi keilmuan salafiyah, dan manajemen sumber daya manusia pesantren diintegrasikan dalam satu sistem

kelembagaan. Melalui kajian kasus di Pondok Pesantren Darussalim, penelitian ini menawarkan konsep keseimbangan adaptif sebagai cara pesantren menyesuaikan diri terhadap tuntutan standarisasi pendidikan tanpa kehilangan identitas keilmuan salafiyah yang menjadi ciri khasnya.

Pondok Pesantren Darussalim Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut merupakan salah satu pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal melalui Pendidikan Diniyah Formal (PDF) sekaligus mempertahankan sistem pendidikan salafiyah berbasis kitab kuning. Meskipun pendidikan formal terus berkembang, kemampuan santri dalam membaca, memahami, dan mengkaji kitab kuning tetap menjadi identitas sekaligus branding utama pesantren. Oleh karena itu, guru pengajar kitab kuning menempati posisi strategis dalam menjaga kualitas pendidikan salafiyah di tengah meningkatnya tuntutan standarisasi pendidik. Di samping itu, pengelolaan tenaga pendidik di pesantren tidak hanya didasarkan pada prinsip profesionalitas formal, tetapi juga bertumpu pada nilai-nilai khas pesantren seperti keikhlasan, pengabdian, tanggung jawab moral, dan pendekatan kekeluargaan. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai etika kerja, tetapi juga menjadi fondasi dalam pengelolaan sumber daya manusia pesantren yang memengaruhi proses rekrutmen, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian tersebut, Pondok Pesantren Darussalim dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang relatif khas dibandingkan banyak pesantren lainnya. Di tengah tuntutan standarisasi pendidikan nasional, pesantren ini secara aktif mendorong penyetaraan kualifikasi akademik S1 bagi seluruh tenaga pendidik, termasuk guru pengajar kitab kuning, tanpa mengurangi posisi kompetensi keilmuan salafiyah sebagai syarat utama dalam pembelajaran. Kemampuan santri dalam membaca, memahami, dan mengkaji kitab kuning tidak hanya dipertahankan sebagai tradisi pendidikan, tetapi juga menjadi identitas sekaligus branding kelembagaan pesantren. Karakteristik tersebut tercermin dari konsistensi prestasi santri dalam ajang Musabaqah Qira'atil Kutub (MQK) pada tingkat kabupaten, provinsi, nasional, hingga internasional. Selain itu, pengelolaan tenaga pendidik di pesantren bertumpu pada nilai-nilai keikhlasan, pengabdian, dan kekeluargaan yang menjadi bagian dari budaya organisasi pesantren. Kombinasi antara penyetaraan akademik, pelestarian tradisi kitab kuning, prestasi MQK, dan manajemen berbasis nilai menjadikan Pondok Pesantren Darussalim sebagai kasus yang relevan untuk mengkaji bagaimana pesantren mengadaptasi kebijakan standar pendidik tanpa kehilangan identitas keilmuan salafiyah yang menjadi ciri khasnya. Fokus penelitian ini terletak pada bagaimana kebijakan standar pendidik diimplementasikan terhadap guru pengajar kitab kuning, strategi adaptasi yang dilakukan pesantren dalam memenuhi tuntutan regulasi pendidikan, serta berbagai kendala dan solusi yang berkembang dalam proses implementasinya. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mendeskripsikan implementasi kebijakan standar pendidik bagi guru pengajar kitab kuning di Pondok Pesantren Darussalim; (2) menganalisis strategi adaptasi pesantren dalam memenuhi standar pendidik tanpa menghilangkan tradisi keilmuan salafiyah; dan (3) mengidentifikasi kendala serta solusi yang ditempuh pesantren dalam pengelolaan tenaga pendidik di tengah tuntutan standarisasi pendidikan nasional.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*). Pendekatan ini dipilih karena fenomena adaptasi kebijakan standar pendidik di pesantren

bersifat kompleks, kontekstual, dan tidak dapat diukur semata melalui angka, sehingga memerlukan pemahaman mendalam tentang makna, proses, dan dinamika kelembagaan (Creswell & Guetterman, 2019).

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Darussalim, Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan pada bulan Mei 2026. Penentuan lokasi didasarkan pada pertimbangan bahwa pesantren ini menyelenggarakan dua sistem pendidikan secara paralel, yaitu pendidikan formal PDF dan pendidikan salafiyah berbasis kitab kuning, sehingga relevan sebagai kasus representatif adaptasi kebijakan.

Sumber data terdiri atas data primer (wawancara dan observasi) serta data sekunder (dokumentasi). Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan keterlibatan, pengetahuan, dan peran mereka dalam implementasi kebijakan standar pendidik di pesantren (Creswell & Guetterman, 2019). Informan dipilih karena dianggap memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Pimpinan pondok dipilih karena berperan sebagai pengambil kebijakan dan penanggung jawab utama pengelolaan pesantren. Kepala madrasah dipilih karena bertanggung jawab terhadap implementasi kebijakan pendidikan dan pengelolaan tenaga pendidik pada satuan pendidikan formal. Ustadzah PDF Wustho dan Ustadz PDF Ulya dipilih karena terlibat langsung dalam proses pembelajaran kitab kuning sekaligus mengalami dampak implementasi kebijakan standar pendidik. Adapun tenaga administrasi dipilih karena berperan dalam pengelolaan administrasi pendidikan, pendataan EMIS, serta pelaksanaan berbagai kebijakan pendidikan yang berkaitan dengan standar pendidik. Berdasarkan kriteria tersebut, penelitian melibatkan lima informan sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Profil Informan Penelitian

Informan	Jumlah	Kriteria Pemilihan
Pimpinan Pondok Pesantren	1	Pengambil kebijakan dan penanggung jawab utama pengelolaan pesantren
Kepala Madrasah	1	Bertanggung jawab terhadap implementasi kebijakan pendidikan dan pengelolaan tenaga pendidik
Ustadzah PDF Wustho (Kitab Kuning-Salafiyah)	1	Terlibat langsung dalam pembelajaran kitab kuning dan implementasi kebijakan standar pendidik
Ustadz PDF Ulya (Formal-Salafiyah)	1	Terlibat langsung dalam pembelajaran formal dan salafiyah serta mengalami dampak kebijakan standar pendidik
Tenaga Administrasi	1	Bertanggung jawab terhadap administrasi pendidikan, EMIS, dan pelaksanaan kebijakan berbasis data

Pengumpulan data menggunakan triangulasi metode yang mencakup tiga teknik: (1) wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur kepada lima informan mencakup tema implementasi kebijakan, rekrutmen, evaluasi, kendala, dan harapan pengembangan (2) observasi non-partisipatif yang dilaksanakan empat kali untuk manajemen SDM (4 dan 14 Mei 2026) dan empat kali observasi pembelajaran, dua kali di kelas PDF Wustho (6 dan 7 Mei 2026) dan dua kali di kelas PDF Ulya (11 dan 14 Mei 2026) serta (3) dokumentasi berupa profil pesantren, struktur organisasi, arsip tenaga pendidik, dokumen evaluasi, dan dokumentasi kegiatan sepanjang 4–15 Mei 2026.

Analisis data mengikuti model interaktif (Miles dkk., 2014) yang mencakup empat tahap: (1) *data collection* (2) *data condensation* melalui proses reduksi dan pengelompokan data sesuai fokus penelitian, (3) *data display* dalam bentuk matriks dan narasi tematik, serta (4) *conclusion drawing/verification* melalui proses penarikan dan verifikasi kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui *member check*, triangulasi sumber, dan audit trail. *Member check* dilakukan dengan mengonfirmasi kembali hasil transkrip wawancara dan interpretasi temuan kepada informan utama untuk memastikan kesesuaian makna dengan informasi yang dimaksud oleh informan. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari pimpinan pondok, kepala madrasah, guru, dan tenaga administrasi, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi pada setiap fokus penelitian. Adapun audit trail dilakukan melalui penyimpanan transkrip wawancara, catatan observasi, dokumentasi, dan proses analisis data secara sistematis sehingga dapat ditelusuri kembali selama penelitian berlangsung.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Implementasi Kebijakan Standar Pendidik bagi Pengajar Kitab Kuning di Pesantren Darussalim

Implementasi kebijakan standar pendidik di Pondok Pesantren Darussalim berlangsung secara bertahap dan kontekstual, dengan tetap menjaga keseimbangan antara pemenuhan regulasi pendidikan nasional dan pelestarian tradisi keilmuan salafiyah. Pesantren tidak menempatkan kebijakan pemerintah sebagai ancaman terhadap identitas kelembagaan, melainkan sebagai momentum untuk memperkuat kualitas sumber daya manusia pendidiknya. Hal ini tampak dari upaya sistematis yang dilakukan pesantren dalam meningkatkan kualifikasi akademik seluruh tenaga pendidiknya, termasuk guru pengajar kitab kuning yang selama ini lebih dikenal melalui kedalaman keilmuan salafiyah daripada latar belakang akademik formal. Pimpinan Pondok Pesantren Darussalim menyatakan:

"Kalau di pondok kami, kebijakan terkait tenaga pendidik terus diupayakan mengikuti standar pemerintah, khususnya yang berkaitan dengan kualifikasi akademik tenaga pendidik. Jadi saat ini seluruh tenaga pendidik sedang diusahakan minimal setara S1. Alhamdulillah prosesnya sudah berjalan sekitar 80%."

Pernyataan tersebut memperlihatkan sikap kelembagaan yang adaptif sekaligus proaktif. Pesantren tidak menunggu tekanan eksternal untuk bergerak, melainkan secara mandiri mendorong penyetaraan kualifikasi akademik tenaga pendidiknya. Upaya tersebut bahkan diwujudkan melalui pemberian dukungan pembiayaan studi S1 bagi sebagian guru menggunakan dana pondok, sementara sebagian lainnya menempuh pendidikan secara mandiri. Pola pembiayaan ini mencerminkan komitmen kelembagaan yang serius dalam mewujudkan standar kualifikasi akademik sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Republik Indonesia, 2005). Yang lebih signifikan, kebijakan penyetaraan ini juga menysasar guru pengajar kitab kuning, yang merupakan langkah yang relatif tidak lazim ditemukan di banyak pesantren, mengingat kompetensi salafiyah selama ini dianggap cukup sebagai dasar legitimasi mengajar.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebijakan penyetaraan kualifikasi akademik S1 tersebut merupakan hasil interaksi antara tuntutan regulasi pemerintah dan inisiatif internal pesantren. Di satu sisi, kebijakan ini merupakan respons terhadap amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang mensyaratkan kualifikasi

akademik minimal S1 bagi tenaga pendidik. Namun di sisi lain, implementasinya tidak dilakukan secara koersif semata karena tekanan regulasi, melainkan didorong oleh kesadaran kelembagaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pesantren. Hal ini terlihat dari komitmen pesantren dalam memberikan dukungan pembiayaan studi bagi sebagian guru melalui dana pondok serta pemberian ruang adaptasi bagi guru pengajar kitab kuning yang masih dalam proses penyetaraan akademik.

Namun demikian, pesantren tidak menanggalkan pertimbangan utama dalam seleksi dan pengelolaan guru kitab kuning. Pimpinan pondok menegaskan:

"Kalau untuk pengajar kitab kuning, yang paling utama tetap kemampuan ilmunya, kemampuan membaca dan mengajarkan kitab, akhlaknya, serta pengalaman belajar di pesantren. Walaupun belum S1, tetap bisa dipertimbangkan apabila kompetensi keilmuannya memang memadai. Namun sekarang, kami mulai melakukan penyetaraan agar semua guru, baik guru formal maupun guru kitab kuning itu harus S1 sesuai Undang-Undang."

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya pola adaptasi yang dalam penelitian ini dapat disebut sebagai model integrasi adaptif. Model ini dibangun melalui tiga komponen utama, yaitu pemenuhan standar akademik formal melalui penyetaraan kualifikasi S1, pemeliharaan kompetensi keilmuan salafiyah sebagai syarat substantif pengajar kitab kuning, serta internalisasi nilai-nilai khas pesantren dalam pengelolaan tenaga pendidik. Dalam model ini, standar akademik formal tidak ditempatkan sebagai pengganti kompetensi keilmuan salafiyah, melainkan sebagai unsur pelengkap yang memperkuat kualitas tenaga pendidik. Dengan demikian, adaptasi kebijakan tidak berlangsung melalui mekanisme substitusi, tetapi melalui proses integrasi yang memungkinkan pesantren memenuhi tuntutan regulasi tanpa kehilangan identitas keilmuannya. Bruinessen (1995) menegaskan bahwa inti dari eksistensi pesantren adalah transmisi Islam tradisional melalui kitab kuning, yaitu kumpulan teks klasik dari berbagai disiplin ilmu Islam yang telah menjadi penanda identitas keilmuan pesantren selama berabad-abad. Oleh karena itu, pengelolaan guru kitab kuning yang hanya berorientasi pada pemenuhan kualifikasi administratif tanpa mempertimbangkan kedalaman keilmuannya akan berisiko menggerus substansi pendidikan salafiyah itu sendiri.

Temuan ini juga sejalan dengan hasil kajian Siregar & Samad (2024) yang menemukan bahwa pesantren berfungsi sebagai aktor pendidikan yang adaptif dan reflektif melalui strategi selective adaptation. Melalui strategi tersebut, pesantren tidak menolak kebijakan pemerintah secara frontal, namun juga tidak menerimanya secara langsung tanpa melalui proses penyesuaian terhadap konteks dan kebutuhan kelembagaan. Transformasi yang terjadi bukan bersifat linier, melainkan merupakan proses negosiasi antara tradisi, kebijakan negara, dan perkembangan zaman.

Namun demikian, kasus Pondok Pesantren Darussalim menunjukkan karakteristik yang lebih spesifik. Adaptasi tidak hanya diwujudkan melalui penyesuaian terhadap kebijakan pemerintah, tetapi juga melalui kebijakan internal berupa penyetaraan kualifikasi akademik S1 bagi guru pengajar kitab kuning yang selama ini memperoleh legitimasi mengajar berdasarkan kompetensi keilmuan salafiyah. Selain itu, pembelajaran kitab kuning tidak sekadar dipertahankan sebagai tradisi pendidikan, melainkan ditempatkan sebagai identitas dan branding kelembagaan pesantren. Temuan ini menunjukkan bahwa proses adaptasi di Pondok Pesantren Darussalim tidak hanya berorientasi pada kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga diarahkan untuk memperkuat posisi tradisi keilmuan salafiyah sebagai sumber keunggulan kelembagaan.

Temuan tersebut diperkuat oleh keterangan Kepala Madrasah yang menjelaskan bahwa implementasi kebijakan standar pendidik dijalankan melalui koordinasi rutin antara pihak madrasah dan pesantren, mencakup pembagian tugas mengajar, perencanaan kurikulum, hingga evaluasi semester. Pola koordinasi ini menunjukkan bahwa kebijakan standar pendidik tidak diimplementasikan secara parsial atau simbolis, melainkan diintegrasikan ke dalam sistem tata kelola pendidikan pesantren secara menyeluruh. Kawakip & Sulanam (2023) mencatat bahwa pesantren yang berhasil melakukan adaptasi kelembagaan adalah yang mampu memperkuat manajemen internal dan pengembangan sumber daya manusianya secara kreatif, tanpa melepaskan karakteristik salafiyah sebagai fondasi kelembagaan.

Hasil observasi turut mendukung temuan tersebut. Pengamatan di lapangan memperlihatkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik telah mengajar sesuai bidang kompetensinya, dan pembelajaran kitab kuning tetap berlangsung secara intensif menggunakan metode khas pesantren seperti sorogan dan bandongan. Sebagaimana dideskripsikan oleh Putro dkk. (2019), pembelajaran kitab kuning di pesantren bukan sekadar transfer konten keilmuan, tetapi sekaligus proses pembentukan karakter, budaya, dan moralitas yang tidak dapat direplikasi melalui pendekatan formal semata. Peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik terbukti tidak menggeser atau mendegradasi tradisi pembelajaran salafiyah yang menjadi penanda utama identitas pesantren.

Data dokumentasi memperkuat temuan penelitian ini. Arsip tenaga pendidik menunjukkan bahwa mayoritas guru telah memenuhi kualifikasi akademik S1 atau sedang menempuh pendidikan sarjana. Selain itu, jadwal dan dokumen pembelajaran mengonfirmasi bahwa pengkajian kitab kuning tetap memperoleh porsi yang proporsional dan terstruktur dalam sistem pendidikan pesantren. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik tidak menggeser posisi pembelajaran kitab kuning sebagai inti tradisi keilmuan pesantren. Sebaliknya, kedua aspek tersebut berjalan secara berdampingan dan saling mendukung dalam proses pengembangan kelembagaan yang adaptif terhadap tuntutan pendidikan modern.

Temuan ini selaras dengan pandangan Ikhwan (2018) yang menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di pesantren tidak cukup berorientasi pada pemenuhan syarat administratif semata, melainkan harus mempertahankan kompetensi keagamaan sebagai kompetensi inti kelembagaan. Pondok Pesantren Darussalim membuktikan bahwa peningkatan kualifikasi akademik dan pelestarian tradisi pembelajaran kitab kuning bukanlah dua hal yang saling menegasikan, melainkan dapat berjalan beriringan dalam satu sistem manajemen pendidikan yang adaptif, bertahap, dan berkarakter.

### **3.2. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Kitab Kuning**

Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darussalim dirancang secara diferensial sesuai dengan karakter dan tuntutan masing-masing jalur pendidikan yang diselenggarakan. Pesantren menerapkan mekanisme rekrutmen yang membedakan secara tegas antara tenaga pendidik formal dan guru pengajar kitab kuning, bukan sebagai bentuk ketidakkonsistenan kebijakan, melainkan sebagai wujud kesadaran kelembagaan bahwa kedua jalur tersebut memiliki standar kompetensi yang berbeda secara substantif. Perbedaan ini tidak berdiri sendiri, melainkan berakar pada identitas ganda pesantren

sebagai penyelenggara pendidikan formal sekaligus penjaga tradisi keilmuan salafiyah. Pimpinan pondok menjelaskan mekanisme tersebut sebagai berikut:

"Dalam perekrutan biasanya kami menyesuaikan dengan kebutuhan pondok dan bidang pembelajaran. Untuk tenaga pendidik formal, tentu kami mengutamakan yang sudah S1 dan sesuai dengan bidangnya sebagaimana standar pemerintah. Tetapi khusus pengajar kitab kuning, kami lebih melihat kompetensi keilmuan dan kemampuan mengajarnya, walaupun belum S1 tetap bisa dipertimbangkan."

Pernyataan ini menegaskan bahwa rekrutmen guru pengajar kitab kuning menempatkan otoritas keilmuan salafiyah sebagai syarat substantif yang tidak dapat digantikan semata oleh ijazah formal. Kualifikasi akademik S1 tetap dipandang penting sebagai pemenuhan regulasi, namun posisinya bersifat komplementer terhadap kompetensi keilmuan, bukan hierarkis di atasnya.

**Tabel 2.** Perbandingan Kriteria Rekrutmen Guru Formal dan Guru Pengajar Kitab Kuning

Aspek Rekrutmen	Guru Formal	Guru Pengajar Kitab Kuning
Kualifikasi Akademik	Minimal S1 sesuai bidang	Diarahkan menuju S1 secara bertahap
Kompetensi Utama	Kompetensi akademik dan pedagogik	Kompetensi keilmuan kitab kuning
Kesesuaian Bidang	Sangat diprioritaskan	Dipertimbangkan
Akhlah dan Keteladanan	Penting	Sangat diprioritaskan
Pengalaman Belajar di Pesantren	Pendukung	Menjadi pertimbangan utama
Dasar Legitimasi Mengajar	Kualifikasi akademik dan kompetensi profesional	Penguasaan kitab kuning dan otoritas keilmuan salafiyah

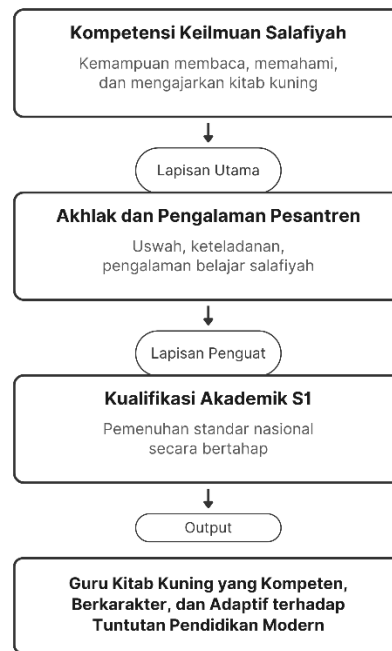
Namun demikian, pesantren tidak berhenti pada posisi tersebut. Pimpinan pondok secara tegas menyatakan arah kebijakan rekrutmen yang sedang bergerak maju:

"Kalau untuk pengajar kitab kuning, yang paling utama tetap kemampuan ilmunya, kemampuan membaca dan mengajarkan kitab, akhlaknya, serta pengalaman belajar di pesantren. Walaupun belum S1, tetap bisa dipertimbangkan apabila kompetensi keilmuannya memang memadai. Namun sekarang, kami mulai melakukan penyetaraan agar semua guru, baik guru formal maupun guru kitab kuning harus S1 sesuai Undang-Undang."

Kutipan ini memuat tiga lapis kebijakan rekrutmen yang berlangsung secara bersamaan dan saling melengkapi. Pertama, kompetensi keilmuan salafiyah, yang meliputi kemampuan membaca, memahami, dan mengajarkan kitab kuning, tetap menjadi syarat utama yang tidak dapat dinegosikan. Kedua, dimensi akhlak dan pengalaman belajar di pesantren diposisikan sebagai indikator kelayakan yang bersifat khas pesantren, tidak ditemukan dalam instrumen rekrutmen lembaga pendidikan formal mana pun. Ketiga, penyetaraan kualifikasi akademik S1 bagi seluruh guru, termasuk guru pengajar kitab kuning, sedang dijalankan secara bertahap sebagai bentuk kepatuhan terhadap amanat Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Republik Indonesia, 2005). Kombinasi ketiga lapisan ini mencerminkan apa yang disebut oleh Nawawi (2017) sebagai kesesuaian mendalam antara karakter individu dan nilai-nilai budaya organisasi, yakni di mana standar formal dan identitas kelembagaan tidak dipertentangkan, melainkan diintegrasikan secara bertahap dalam satu sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan temuan penelitian, strategi rekrutmen guru pengajar kitab kuning di Pondok Pesantren Darussalim dapat dipahami sebagai model rekrutmen berlapis yang

mengintegrasikan kompetensi keilmuan, karakter personal, dan kualifikasi akademik dalam satu sistem seleksi.



**Gambar 1.** Model Rekrutmen Berlapis Guru Pengajar Kitab Kuning

Model rekrutmen berlapis pada Gambar 1 menunjukkan bahwa proses seleksi guru pengajar kitab kuning di Pondok Pesantren Darussalim tidak didasarkan pada satu kriteria tunggal, melainkan pada integrasi beberapa dimensi kompetensi yang saling melengkapi. Kompetensi keilmuan salafiyah ditempatkan sebagai fondasi utama karena berkaitan langsung dengan otoritas pengajaran kitab kuning. Di atas fondasi tersebut, aspek akhlak dan pengalaman kepesantrenan berfungsi sebagai penjamin kesesuaian nilai dan budaya pesantren. Adapun kualifikasi akademik S1 menjadi instrumen adaptasi terhadap tuntutan regulasi pendidikan nasional. Dengan demikian, model ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di pesantren tidak dibangun atas logika substitusi antara tradisi dan standar formal, melainkan atas logika integrasi yang memungkinkan keduanya berjalan secara seimbang dalam satu sistem pengelolaan sumber daya manusia.

Dimensi akhlak yang disebut secara eksplisit dalam kriteria seleksi ini bukan sekadar pertimbangan etis semata, melainkan berkaitan langsung dengan konsep murabbi yang menjadi ruh pendidikan pesantren. Dalam perspektif pendidikan Islam, murabbi tidak hanya berfungsi sebagai pengajar (*mu'allim*), tetapi juga sebagai pendidik yang membimbing perkembangan intelektual, spiritual, moral, dan sosial peserta didik secara menyeluruh (Attas, 1999; Nata, 2012). Oleh karena itu, dalam tradisi salafiyah guru kitab kuning tidak hanya dinilai dari kemampuan mentransmisikan pengetahuan, tetapi juga dari keteladanan perilaku dan integritas pribadinya. Atas dasar tersebut, rekrutmen berbasis akhlak dan pengalaman belajar di pesantren memiliki bobot yang setara, bahkan pada kondisi tertentu dapat lebih diprioritaskan dibandingkan pemenuhan kualifikasi akademik formal semata.

Temuan observasi memperkuat dimensi ini. Pada sesi pembelajaran kitab kuning di tingkat PDF Wustho, interaksi antara guru dan santri tidak terbatas pada transmisi teks kitab. Metode bandongan dan sorogan yang digunakan menuntut kehadiran guru secara utuh, baik dalam aspek intelektual maupun keteladanan personal, pada setiap proses

pembelajaran. Dengan demikian, kualitas guru kitab kuning tidak dapat diverifikasi semata melalui ijazah, melainkan hanya tampak nyata dalam praktik pengajaran yang sesungguhnya.

Data dokumentasi menunjukkan bahwa pesantren telah memiliki arsip tenaga pendidik yang mencatat latar belakang keilmuan, bidang keahlian, dan pembagian tugas mengajar masing-masing guru secara terstruktur. Sistem dokumentasi tersebut menjadi instrumen penting dalam memastikan kesesuaian antara kompetensi pendidik dan bidang yang diampunya. Temuan ini sejalan dengan pandangan Qomar (2007) yang menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam harus dilakukan secara profesional melalui penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi dan bidang keahliannya agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, strategi rekrutmen dan seleksi di Pondok Pesantren Darussalim merupakan kelanjutan logis dari kerangka integrasi standar yang dibangun pada level kebijakan. Tiga lapisan kriteria, yakni kompetensi keilmuan salafiyah, akhlak dan pengalaman kepesantrenan, serta penyetaraan kualifikasi akademik S1 secara bertahap, berjalan dalam satu sistem rekrutmen yang kohesif, membuktikan bahwa adaptasi kebijakan pendidik di pesantren bukan sekadar kepatuhan formal, melainkan proses pematangan kelembagaan yang disengaja dan berkarakter.

### **3.3. Sistem Evaluasi dan Pembinaan Tenaga Pendidik Kitab Kuning**

Komitmen Pondok Pesantren Darussalim terhadap kualitas tenaga pendidik tidak berhenti pada tahap rekrutmen dan seleksi. Setelah guru ditempatkan sesuai bidangnya, pesantren menjalankan sistem evaluasi dan pembinaan yang mencakup supervisi pembelajaran, laporan kegiatan mengajar, rapat evaluasi semester, serta program pelatihan yang diselenggarakan secara berkala. Yang membedakan sistem ini dari lembaga formal pada umumnya adalah bahwa evaluasi di pesantren tidak hanya mengukur capaian administratif, tetapi juga menyentuh dimensi kompetensi mengajar kitab kuning dan konsistensi keteladanan guru dalam keseharian.

Dalam praktiknya, keberhasilan pembinaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darussalim tidak hanya diukur melalui pemenuhan administrasi pembelajaran, tetapi juga melalui beberapa indikator yang digunakan secara kelembagaan. Indikator tersebut meliputi peningkatan kualifikasi akademik tenaga pendidik, kemampuan mengelola pembelajaran sesuai bidang yang diampu, konsistensi kehadiran dan kedisiplinan mengajar, keterlibatan dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan, serta kemampuan mempertahankan kualitas pembelajaran kitab kuning. Selain itu, aspek keteladanan dan komitmen pengabdian juga menjadi pertimbangan penting dalam menilai keberhasilan pembinaan guru di lingkungan pesantren. Pimpinan pondok menjelaskan mekanisme pembinaan yang diterapkan:

"Upaya yang kami lakukan biasanya melalui evaluasi rutin, pembinaan, rapat bersama, dan memberikan kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan sesuai bidangnya masing-masing agar kualitas pembelajaran terus meningkat."

Lebih lanjut, beliau menambahkan bahwa program pelatihan dirancang secara bertingkat sesuai dengan status kualifikasi masing-masing guru:

"Bagi tenaga pendidik yang sudah S1 biasanya diberikan pelatihan pendalaman materi sesuai bidang masing-masing dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Pelatihannya ada yang dilakukan secara online maupun offline tergantung program yang tersedia."

Pernyataan tersebut mengungkap sebuah pola yang signifikan: pembinaan tidak diperlakukan sebagai satu ukuran untuk semua, melainkan disesuaikan dengan tahap perkembangan profesional masing-masing guru. Guru yang telah memenuhi kualifikasi S1 difokuskan pada pendalaman materi, peningkatan kompetensi pedagogik, serta penguatan kemampuan pembelajaran sesuai bidang yang diampu. Sementara itu, guru yang masih menjalani proses penyetaraan akademik memperoleh pendampingan secara bertahap agar mampu memenuhi tuntutan standar pendidik tanpa mengabaikan tugas pengajarannya. Bentuk pembinaan yang paling sering diikuti meliputi pelatihan peningkatan kompetensi guru yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama, musyawarah guru, kegiatan pengembangan kurikulum, serta pelatihan pembelajaran berbasis teknologi yang dilaksanakan secara daring maupun luring. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kegiatan tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penyusunan administrasi pembelajaran, dan penguatan kompetensi profesional guru. Pendekatan bertingkat ini mencerminkan prinsip *continuous professional development* yang menurut Lunenburg & Ornstein (2012) harus dilaksanakan secara berkelanjutan, relevan dengan kebutuhan praktis, dan terintegrasi dengan sistem evaluasi kinerja.

Perspektif dari lapangan memperkaya gambaran ini. Ustadzah PDF Wustho menyatakan:

"Pesantren sudah cukup mendukung melalui pembinaan, arahan pimpinan, dan memberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau musyawarah guru. Tetapi pengembangan guru masih perlu ditingkatkan lagi supaya lebih maksimal."

Sementara Ustadz PDF Ulya menambahkan dari sisi berbeda:

"Pihak pesantren cukup mendukung dengan memberikan arahan, pembinaan, dan kesempatan mengikuti pelatihan. Namun fasilitas dan program pengembangan masih perlu ditingkatkan lagi agar lebih optimal."

Kedua pernyataan tersebut secara konsisten mengakui dukungan kelembagaan yang telah ada, sekaligus mengidentifikasi ruang perbaikan yang berbeda. Ustadzah Wustho menyoroti intensitas program, sementara Ustadz Ulya menyoroti ketersediaan fasilitas. Perbedaan penekanan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pembinaan pada jalur salafiyah dan jalur formal-salafiyah memiliki karakteristik yang tidak sepenuhnya sama sehingga memerlukan strategi pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing. Temuan ini sejalan dengan pandangan Qomar (2007) yang menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam perlu dilakukan berdasarkan kebutuhan riil lembaga dan karakteristik tenaga pendidik agar proses peningkatan mutu dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa sistem evaluasi berjalan konsisten meskipun belum sepenuhnya terstandarisasi secara tertulis di setiap pertemuan pembelajaran. Rapat evaluasi, supervisi kelas, dan laporan semester telah menjadi rutinitas kelembagaan yang terdokumentasi, sebagaimana tercermin dalam arsip pembinaan guru dan dokumen laporan pembelajaran yang ditemukan selama penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa pesantren telah melewati tahap kesadaran akan pentingnya evaluasi dan kini berada pada tahap penguatan sistematisasi. Dengan kata lain, praktik evaluasi yang sebelumnya

berkembang melalui mekanisme informal mulai diarahkan menjadi sistem yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan terukur.

Dalam konteks khas pesantren, sistem evaluasi ini juga menyentuh satu dimensi yang jarang ditemukan pada lembaga pendidikan formal, yaitu pembinaan berbasis keikhlasan. Di Pondok Pesantren Darussalim, nilai keikhlasan tidak dioperasionalkan dalam bentuk indikator administratif yang terukur secara kuantitatif, melainkan melalui pembinaan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab moral, komitmen pengabdian, kedisiplinan, dan kesediaan menjalankan tugas pendidikan sebagai bagian dari ibadah. Nilai tersebut ditanamkan melalui arahan pimpinan pondok, forum pembinaan rutin, rapat evaluasi, serta keteladanan yang dibangun dalam relasi sehari-hari antara pimpinan dan tenaga pendidik. Dalam praktiknya, guru tidak hanya dievaluasi berdasarkan kelengkapan administrasi atau kemampuan mengajar, tetapi juga berdasarkan konsistensi menjalankan amanah pendidikan, keterlibatan dalam kegiatan pesantren, serta komitmen menjaga tradisi pembelajaran kitab kuning. Dengan demikian, evaluasi di pesantren tidak semata berfungsi sebagai instrumen kontrol kinerja, melainkan juga sebagai sarana penguatan motivasi spiritual yang menopang keberlanjutan budaya akademik dan tradisi keilmuan salafiyah. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai keikhlasan tidak hanya berfungsi sebagai etika individual, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren.

### **3.4. Kendala Implementasi Kebijakan dan Strategi Adaptasi Pesantren**

Perjalanan adaptasi yang telah dibangun melalui integrasi antara standar akademik formal dan kompetensi keilmuan salafiyah, rekrutmen diferensial, serta sistem pembinaan bertingkat, tidak berlangsung tanpa hambatan. Penelitian mengidentifikasi tiga kluster kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darussalim dalam mengimplementasikan kebijakan standar pendidik, disertai strategi adaptasi yang dikembangkan sebagai responsnya:

1. Kendala pertama berkaitan dengan keterbatasan ketersediaan tenaga pendidik pada bidang-bidang tertentu, khususnya di tingkat PDF Wustho. Kondisi ini memaksa sebagian guru untuk merangkap tugas mengajar di luar bidang utamanya, yang pada gilirannya memperbesar beban kerja dan berpotensi memengaruhi fokus pengembangan kompetensi masing-masing pendidik.
2. Kendala kedua bersumber dari tekanan administratif yang datang dari perubahan kebijakan pemerintah secara mendadak. Tenaga administrasi menggambarkan situasi ini secara gamblang:

"Kendalanya biasanya ketika ada perubahan data yang mendadak dari Kementerian Agama sehingga kami harus segera melakukan penyesuaian. Selain itu, administrasi masih banyak yang dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu dan tenaga yang cukup besar."

Kondisi semi-manual yang masih berjalan di sistem administrasi pesantren, termasuk dalam pengoperasian EMIS yang terkendala kualitas jaringan internet, menjadikan setiap perubahan kebijakan sebagai beban ganda: substansi kebijakan harus dipahami sekaligus sistem administrasi harus disesuaikan dalam waktu yang sering kali sangat terbatas.

3. Kendala ketiga adalah yang paling fundamental secara kelembagaan, yakni tekanan untuk memenuhi standar formal tanpa mengorbankan karakter salafiyah yang menjadi

branding utama pesantren. Ustadz PDF Ulya mengungkapkan tegangan ini secara langsung:

"Tantangan terbesar adalah memenuhi standar pendidikan formal dan administrasi tanpa menghilangkan budaya dan ciri khas pesantren, terutama dalam pembelajaran kitab kuning."

Pernyataan ini mengandung makna yang lebih dalam dari sekadar keluhan teknis. Kemampuan santri dalam menguasai kitab kuning adalah identitas sekaligus branding yang membedakan Pondok Pesantren Darussalim dari lembaga pendidikan lain. Pendidikan salafiyah bukan program unggulan dalam pengertian formal, tetapi ia adalah penanda reputasi kelembagaan yang diwariskan dan dijaga secara lintas generasi. Tekanan untuk memformalisasi seluruh aspek pendidikan berisiko mengikis justru kekhasan yang menjadi alasan utama para santri dan wali memilih pesantren ini.

**Tabel 4.** Kendala, Dampak, dan Strategi Adaptasi Implementasi Kebijakan Standar Pendidik

Kendala	Dampak	Strategi Adaptasi
Keterbatasan tenaga pendidik pada bidang tertentu	Guru merangkap tugas mengajar di luar bidang utama sehingga meningkatkan beban kerja	Redistribusi tugas mengajar dan optimalisasi sumber daya pendidik yang tersedia
Perubahan kebijakan dan tuntutan administrasi yang cepat	Beban administrasi meningkat dan memerlukan penyesuaian data dalam waktu terbatas	Pendampingan teknis administrasi, koordinasi internal, dan penyesuaian prosedur kerja
Tekanan memenuhi standar formal tanpa menghilangkan identitas salafiyah	Risiko berkurangnya fokus terhadap pembelajaran kitab kuning sebagai ciri khas pesantren	Penguatan posisi kitab kuning sebagai identitas dan kompetensi inti pesantren serta integrasi standar formal dengan tradisi salafiyah

Dalam merespons ketiga kluster kendala tersebut, Pondok Pesantren Darussalim mengembangkan strategi adaptasi yang bertumpu pada satu pendekatan khas: manajemen berbasis keikhlasan dan kekeluargaan. Tenaga administrasi menggambarkan fondasi budaya kerja pesantren sebagai berikut:

"Dalam pengelolaannya juga lebih mengutamakan tanggung jawab, kedisiplinan, dan keikhlasan dalam bekerja."

Nilai keikhlasan yang disebut secara eksplisit ini bukan retorika semata. Dalam konteks pesantren, keikhlasan berfungsi sebagai fondasi budaya organisasi yang memungkinkan berbagai kebijakan adaptasi dapat diterima dan dijalankan oleh tenaga pendidik. Nilai tersebut menjadi energi penggerak yang memungkinkan guru tetap menjalankan tugas secara dedikatif meskipun menghadapi beban administratif yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta tuntutan penyetaraan kualifikasi akademik yang memerlukan pengorbanan waktu dan biaya pribadi. Sementara itu, pendekatan kekeluargaan yang diterapkan pimpinan pondok memperkuat proses adaptasi melalui hubungan kerja yang dibangun atas dasar kepercayaan, kebersamaan, dan tanggung jawab moral bersama.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya keikhlasan dan kekeluargaan merupakan faktor yang paling menentukan keberhasilan adaptasi kebijakan standar pendidik di Pondok Pesantren Darussalim. Berbagai strategi teknis seperti redistribusi tugas mengajar, pendampingan administrasi, maupun program penyetaraan kualifikasi akademik hanya dapat berjalan secara efektif karena didukung oleh budaya organisasi yang menempatkan pengabdian dan kepentingan kelembagaan di atas kepentingan individual. Dengan demikian, keberhasilan adaptasi kebijakan di pesantren tidak semata ditentukan

oleh ketersediaan sumber daya atau kemampuan manajerial, tetapi juga oleh kekuatan nilai-nilai budaya yang hidup dalam organisasi.

Redistribusi tugas mengajar antar guru menjadi respons konkret terhadap kendala pertama, sementara pendampingan teknis administrasi oleh tenaga ahli menjadi jawaban atas kendala kedua. Adapun kendala ketiga yakni tegangan antara formalisme dan identitas salafiyah, direspons bukan melalui kompromi, melainkan melalui penguatan posisi: pesantren menempatkan penguasaan kitab kuning bukan sebagai pelengkap sistem formal, tetapi sebagai kompetensi utama yang justru memberi nilai lebih kepada lulusan di mata komunitas Muslim.

Temuan ini selaras dengan pandangan Hallinger & Heck (2010) yang menegaskan bahwa keberhasilan adaptasi organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan dalam merespons perubahan secara kontekstual dengan mengoptimalkan kekuatan internal organisasi sebagai modal utama. Pada kasus Pondok Pesantren Darussalim, kekuatan internal tersebut tidak hanya berupa kedalaman tradisi keilmuan salafiyah, tetapi juga budaya keikhlasan dan kekeluargaan yang menjadi fondasi pengelolaan sumber daya manusia. Temuan ini menunjukkan bahwa adaptasi kebijakan standar pendidik di pesantren tidak semata merupakan proses administratif atau struktural, melainkan juga proses kultural yang bertumpu pada nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, budaya keikhlasan dan kekeluargaan dapat dipandang sebagai modal sosial utama yang memungkinkan pesantren mempertahankan identitas salafiyah sekaligus memenuhi tuntutan regulasi pendidikan nasional.

### **3.5. Keseimbangan antara Tradisi Keilmuan Salafiyah dan Standar Pendidikan Nasional**

Dari keseluruhan temuan yang telah dipaparkan pada subbab-subbab sebelumnya, satu pola besar terlihat dengan konsisten: Pondok Pesantren Darussalim tidak bergerak pada satu titik ekstrem, mereka tidak sepenuhnya tunduk pada standarisasi formal, dan tidak pula menolak regulasi secara defensif. Pesantren ini memilih jalur ketiga yang lebih kompleks, yakni membangun keseimbangan dinamis yang terus dinegosiasikan antara tuntutan negara dan warisan tradisi. Subbab ini menelaah bagaimana keseimbangan tersebut dimaknai dan dijaga di tingkat praktik kelembagaan.

Pimpinan pondok mengungkapkan bahwa pemerintah sejatinya telah memberikan ruang yang cukup untuk keseimbangan ini melalui instrumen hukum yang ada:

"Pemerintah sudah memberikan perhatian khusus terhadap pesantren melalui UU Pesantren, termasuk pengakuan terhadap pendidikan salafiyah, pembelajaran kitab kuning, dan kurikulum khas pesantren."

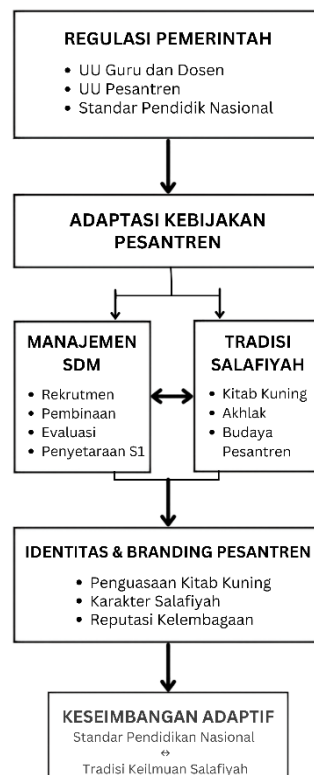
Pernyataan ini mengungkap sesuatu yang penting, Dimana Pondok Pesantren Darussalim tidak memosisikan dirinya sebagai pihak yang bertahan melawan regulasi, melainkan sebagai lembaga yang secara cerdas memanfaatkan ruang hukum yang tersedia, khususnya Undang-undang (UU) Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren (2019) untuk melegitimasi tradisi salafiyahnya dalam bingkai sistem pendidikan nasional. UU Pesantren menjadi fondasi hukum yang memungkinkan integrasi antara standar pendidikan nasional dan tradisi keilmuan salafiyah dijalankan secara sah dalam sistem pendidikan pesantren.

Yang lebih menarik dari sekadar kepatuhan hukum adalah bagaimana pesantren memaknai posisi kitab kuning dalam kerangka keseimbangan ini. Pembelajaran kitab

kuning di Pondok Pesantren Darussalim bukan sekadar mata pelajaran tambahan yang melengkapi kurikulum formal, merupakan identitas sekaligus branding kelembagaan yang membentuk reputasi pesantren di mata masyarakat Muslim. Kemampuan santri membaca, memahami, dan mengkaji kitab kuning secara mandiri adalah output yang paling dibanggakan dan paling diingat oleh masyarakat. Inilah yang menjadikan pelestarian tradisi salafiyah bukan sekadar soal identitas kultural, tetapi juga soal relevansi dan daya tarik kelembagaan yang nyata.

Hasil observasi memperlihatkan bahwa keseimbangan ini tidak hanya hidup dalam pernyataan, tetapi terwujud dalam struktur waktu dan ruang pembelajaran sehari-hari. Kegiatan pengajian kitab, musyawarah keilmuan, dan bimbingan langsung guru kepada santri berlangsung berdampingan dengan jadwal pembelajaran formal PDF. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak ditempatkan sebagai aktivitas pelengkap yang mengisi waktu luang, melainkan sebagai bagian integral dari sistem pendidikan yang direncanakan, dijadwalkan, dan dipertahankan secara konsisten. Integrasi ini menunjukkan bahwa proses modernisasi kelembagaan yang berlangsung di Pondok Pesantren Darussalim tidak bersifat menggantikan tradisi yang telah ada, melainkan memperkuat dan melengkapinya melalui penambahan unsur-unsur baru yang relevan.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, adaptasi kebijakan standar pendidik di Pondok Pesantren Darussalim dapat dipahami sebagai suatu model keseimbangan adaptif yang menghubungkan regulasi pemerintah, tradisi keilmuan salafiyah, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam satu sistem kelembagaan yang terpadu.



**Gambar 2.** Model Keseimbangan Adaptif Kebijakan Standar Pendidik di Pondok Pesantren Darussalim

Model Keseimbangan Adaptif pada Gambar 2 menunjukkan bahwa proses adaptasi kebijakan di pesantren tidak berlangsung melalui penggantian tradisi oleh regulasi ataupun

penolakan terhadap tuntutan perubahan. Sebaliknya, adaptasi berlangsung melalui mekanisme integrasi yang dimediasi oleh sistem manajemen sumber daya manusia. Dalam model ini, regulasi pemerintah berfungsi sebagai faktor pendorong perubahan, tradisi keilmuan salafiyah berfungsi sebagai penyangga identitas kelembagaan, sedangkan manajemen sumber daya manusia menjadi instrumen yang menjembatani keduanya melalui proses rekrutmen, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan tenaga pendidik. Oleh karena itu, model ini tidak hanya menjelaskan kasus Pondok Pesantren Darussalim, tetapi juga menawarkan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana pesantren dapat beradaptasi terhadap tuntutan standarisasi pendidikan tanpa kehilangan identitas keilmuannya.

Dalam perspektif teoritis, keseimbangan yang dibangun Pondok Pesantren Darussalim dapat dibaca sebagai manifestasi *prinsip al-muhafazhah 'ala al-qadim al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah*, yaitu menjaga nilai-nilai lama yang masih baik dan mengambil unsur-unsur baru yang lebih baik. Dhofier (2011) menegaskan bahwa ketahanan pesantren dalam menghadapi berbagai gelombang perubahan sosial terletak pada kemampuannya melakukan penyesuaian tanpa kehilangan inti tradisi keilmuan yang menjadi identitasnya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa prinsip tersebut tidak hanya berfungsi sebagai landasan filosofis, tetapi juga menjadi kerangka operasional dalam pengelolaan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Darussalim. Prinsip tersebut tercermin dalam kebijakan penyetaraan kualifikasi akademik S1 bagi tenaga pendidik, penerapan sistem rekrutmen yang tetap mengutamakan kompetensi keilmuan salafiyah, pelaksanaan pembinaan dan evaluasi guru yang mempertimbangkan dimensi profesional sekaligus moral, serta upaya mempertahankan pembelajaran kitab kuning sebagai identitas kelembagaan. Dengan demikian, prinsip al-muhafazhah tidak hanya menjadi nilai yang diyakini, tetapi menjadi pedoman praktis dalam proses adaptasi kebijakan pendidikan di lingkungan pesantren.

Qomar (2007) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan Islam perlu diarahkan pada kemampuan mengintegrasikan nilai-nilai tradisi dengan tuntutan profesionalisme modern tanpa kehilangan identitas kelembagaan. Dialog produktif tersebut tampak dalam praktik pengelolaan Pondok Pesantren Darussalim yang secara berkelanjutan mengintegrasikan tuntutan perubahan dengan upaya pelestarian nilai-nilai kepesantrenan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan adaptasi kebijakan standar pendidik tidak ditentukan oleh dominasi salah satu unsur, baik regulasi maupun tradisi, melainkan oleh kemampuan pesantren membangun keseimbangan adaptif antara keduanya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis nilai. Dengan demikian, identitas salafiyah tidak menjadi penghambat modernisasi kelembagaan, tetapi justru menjadi modal utama dalam menjalankan proses adaptasi kebijakan pendidikan secara berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pondok Pesantren Darussalim Bati-Bati Kabupaten Tanah Laut melakukan adaptasi kebijakan standar pendidik secara selektif, bertahap, dan kontekstual melalui integrasi antara standar akademik formal dan kompetensi keilmuan salafiyah. Implementasi kebijakan tersebut diwujudkan melalui penyetaraan kualifikasi akademik S1 bagi tenaga pendidik, termasuk guru pengajar kitab kuning, tanpa mengabaikan kompetensi keilmuan, akhlak, dan pengalaman kepesantrenan sebagai syarat

substantif dalam pengelolaan tenaga pendidik. Secara teoretis, penelitian ini menunjukkan bahwa adaptasi kebijakan pendidikan di lingkungan pesantren dapat berlangsung melalui model keseimbangan adaptif, yaitu proses integrasi antara tuntutan regulasi pemerintah, tradisi keilmuan salafiyah, dan pengelolaan sumber daya manusia berbasis nilai. Temuan ini memperkaya kajian manajemen pesantren dengan menegaskan bahwa keberhasilan adaptasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh pemenuhan standar administratif, tetapi juga oleh kemampuan lembaga mempertahankan identitas keilmuan dan budaya organisasinya secara berkelanjutan.

Strategi adaptasi yang dikembangkan pesantren mencakup rekrutmen berbasis kompetensi keilmuan dan akademik, pembinaan serta evaluasi berkelanjutan, serta penguatan budaya kerja yang bertumpu pada nilai keikhlasan dan kekeluargaan. Di sisi lain, pesantren menghadapi beberapa kendala berupa keterbatasan tenaga pendidik pada bidang tertentu, tuntutan administratif yang terus berkembang, serta kebutuhan menjaga karakter salafiyah di tengah tekanan standarisasi pendidikan. Kendala tersebut direspons melalui redistribusi tugas, pendampingan administrasi, dan penguatan posisi pembelajaran kitab kuning sebagai identitas sekaligus branding kelembagaan pesantren.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa adaptasi kebijakan standar pendidik di pesantren tidak selalu berujung pada hilangnya tradisi keilmuan salafiyah. Sebaliknya, Pondok Pesantren Darussalam membuktikan bahwa standar pendidikan nasional dan tradisi pembelajaran kitab kuning dapat berjalan secara berdampingan dalam satu sistem manajemen pendidikan yang adaptif, berkarakter, dan berkelanjutan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi pesantren lain yang sedang menghadapi tuntutan standarisasi tenaga pendidik, khususnya dalam merancang kebijakan penyetaraan kualifikasi akademik, pengembangan sumber daya manusia, serta penguatan identitas kelembagaan tanpa mengabaikan karakteristik dan tradisi pendidikan pesantren.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K. (2020). Strategi pengembangan SDM pendidik di pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 1–20.
- Al-Attas, S. M. N. (1999). *The concept of education in Islam: A framework for an Islamic philosophy of education* (3rd impr.). ISTAC.
- Bruinessen, M. van. (1995). *Kitab kuning, pesantren, dan tarekat: Tradisi-tradisi Islam di Indonesia* (Cet. 1). Mizan.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*. LP3ES.
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2010). Leadership for learning: Does collaborative leadership make a difference in school improvement? *Educational Management Administration & Leadership*, 38(6), 654–678. <https://doi.org/10.1177/1741143210379060>
- Ikhwan, A. (2018). Manajemen pengembangan SDM di pondok pesantren. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 231–260. <https://doi.org/10.21274/taalum.2018.6.2.231>

- Kawakip, A. N., & Sulanam. (2023). The practice of shared values and Islamic educational identity: Evidence from a pesantren in East Java, Indonesia. *Journal of Indonesian Islam*, 17(1), 27–53. <https://doi.org/10.15642/IIS.2023.17.1.27-53>
- Kementerian Pendidikan Nasional. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*. Kemendiknas.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices* (6th ed.). Cengage Learning.
- Maryono. (2019). Manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan madrasah. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 14(1), 1–26.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nata, A. (2012). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia* (4th ed.). Kencana.
- Nawawi, H. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Putro, A. A. Y., Suyanto, & Suryono, Y. (2019). New tradition of pesantren in character education. *Journal of Physics: Conference Series*, 1254(1), Article 012002. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1254/1/012002>
- Qomar, M. (2007). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Erlangga.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara.
- Siregar, Z., & Samad, D. (2024). Pesantren: Kitab kuning, kiyai dan tarekat dan pengaruhnya dalam kehidupan sosial keagamaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2).
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren. (2019). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/122743/uu-no-18-tahun-2019>