

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN TRANSFORMATIF DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN MELALUI PELATIHAN BERKELANJUTAN

Ali Nur Rofiq<sup>1\*</sup>, Nur Rahmi Sonia<sup>2</sup>

Universitas Islam Negeri Kiai Ageng Muhammad Besari Ponorogo<sup>1,2</sup>

E-mail : [alinurrofiq.4@gmail.com](mailto:alinurrofiq.4@gmail.com)\*

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-02-26	2026-03-30	2026-04-17

### Abstrak

Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia masih menjadi isu krusial, khususnya pada lembaga tradisional seperti pondok pesantren. Ketertinggalan dalam mutu pendidikan pesantren bukan hanya persoalan sumber daya manusia, tetapi juga masalah manajerial dalam mengelola perubahan secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian tentang manajemen transformatif dalam konteks pesantren menjadi penting untuk dikaji dan dipublikasikan, karena dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan mutu pendidikan Islam. Secara konseptual, manajemen transformatif berakar pada teori transformational change dan learning organization, yang menekankan pemberdayaan manusia, perubahan budaya organisasi, dan kepemimpinan visioner sebagai kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks pesantren, pendekatan ini memiliki tantangan tersendiri karena harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai tradisi keilmuan Islam dengan inovasi manajerial modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) strategi dan langkah-langkah transformasional yang diterapkan melalui pelatihan berkelanjutan di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2, (2) dampak implementasi manajemen transformatif terhadap peningkatan mutu pendidikan, dan (3) hambatan yang muncul dalam proses transformasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pelatihan berkelanjutan berbasis metode Ibtida'i dan Yanbu'a menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kompetensi ustadz dan kualitas pembelajaran kitab maupun Al-Qur'an, (2) implementasi manajemen transformatif menghasilkan peningkatan signifikan dalam profesionalisme tenaga pendidik, efektivitas pembelajaran, serta hasil belajar santri, (3) penelitian ini menemukan adanya hambatan struktural, kultural, dan teknis. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan mampu menciptakan budaya belajar reflektif, kolaboratif, dan adaptif yang berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan pesantren.

**Kata Kunci:** manajemen transformatif, mutu pendidikan, pelatihan berkelanjutan

### Abstract

*Improving the quality of education in Indonesia remains a critical issue, particularly in traditional institutions such as Islamic boarding schools (pondok pesantren). The lag in educational quality within pesantren is not only related to human resources but also to managerial challenges in managing change in a systematic and sustainable manner. Therefore, research on transformative management in the pesantren context is essential,*



*as it can provide both theoretical and practical contributions to the development of Islamic education quality. Conceptually, transformative management is rooted in theories of transformational change and learning organizations, which emphasize human empowerment, organizational culture change, and visionary leadership as key factors in educational quality improvement. In the pesantren context, this approach faces unique challenges, as it must integrate Islamic scholarly traditions with modern managerial innovation. This study aims to analyze: (1) transformational strategies implemented through continuous training at Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2; (2) the impact of transformative management on educational quality improvement; and (3) barriers encountered during the transformation process. The results show that: (1) continuous training based on the Ibtida'i and Yanbu'a methods is an effective strategy for improving teachers' competencies and the quality of instruction in both classical Islamic texts and Qur'anic learning, (2) the implementation of transformative management contributes to increased teacher professionalism, instructional effectiveness, and students' learning outcomes, (3) the study identifies structural, cultural, and technical barriers. This study concludes that transformative management through continuous training plays an important role in fostering a reflective, collaborative, and adaptive learning culture that supports the improvement of pesantren educational quality.*

**Keywords:** *transformative management; educational quality; continuous training*

## **A. PENDAHULUAN**

Di tengah usaha pemerintah Indonesia untuk terus mengembangkan sistem pendidikannya, posisi mutu pendidikan nasional masih tertinggal jauh dibandingkan standar internasional, terutama di lembaga-lembaga tradisional seperti pondok pesantren yang dihadapkan pada tantangan berat dalam memenuhi kebutuhan zaman dan kualitas pembelajaran yang memadai. Ketimpangan mutu dan akses pendidikan di pondok pesantren menjadi masalah nyata. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi santri yang sesuai dengan perkembangan zaman. Namun, banyak pondok pesantren menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan mereka di tengah dinamika sosial dan kebutuhan modernisasi Pendidikan (Faruk & Mustajib, 2023). Di sisi lain, pendidikan keagamaan seperti di pondok pesantren sering kali terjebak dalam pendekatan tradisional yang kurang adaptif terhadap tuntutan era digital dan globalisasi. Padahal pendidikan abad ke-21 menuntut proses pembelajaran yang mampu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, reflektif, dan kontekstual pada peserta didik. Hal tersebut hanya dapat dicapai apabila guru dan tenaga pendidik memiliki kompetensi profesional yang memadai serta memperoleh pelatihan yang berkelanjutan dalam mengembangkan metode pembelajaran inovatif (Ariyanto et al., 2025). Oleh karena itu, manajemen transformatif menjadi pendekatan yang sangat relevan dan mendesak untuk diterapkan. Di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2, peningkatan mutu pendidikan menjadi fokus utama untuk diwujudkan guna menjawab tuntutan kualitas pembelajaran yang lebih tinggi dan relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini.

Dalam perspektif organisasi modern, peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai tenaga kerja administratif, melainkan sebagai *human capital* yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara sistematis melalui perencanaan, pengembangan kompetensi, pelatihan, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan agar mampu menciptakan organisasi yang adaptif terhadap perubahan sosial, teknologi, dan globalisasi (Faizah et al., 2025). Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kolaboratif sehingga potensi individu dapat berkembang secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Faizah et al., 2025).

Sejalan dengan kebutuhan tersebut, pendekatan manajemen transformatif menjadi salah satu strategi yang relevan untuk mendorong perubahan organisasi pendidikan secara lebih sistematis dan berkelanjutan. Manajemen transformatif tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi, tetapi juga pada upaya menginspirasi, memberdayakan, serta mengembangkan potensi sumber daya manusia secara maksimal. Dalam konteks organisasi modern, pendekatan ini juga berkaitan dengan konsep manajemen talenta yang menekankan pentingnya proses identifikasi, pengembangan, dan pemanfaatan potensi individu sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi (Sunari & Hamizar, 2024). Dengan demikian, organisasi pendidikan dituntut untuk mampu mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya administratif tetapi juga strategis, adaptif, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas individu secara berkelanjutan.

Manajemen transformatif dalam konteks pendidikan telah terbukti sebagai pendekatan yang sangat efektif untuk mendorong perubahan positif serta peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh. Hal ini dikarenakan manajemen yang bersifat transformatif tidak hanya mengelola tugas-tugas rutin, melainkan juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan seluruh elemen pendidikan, mulai dari pimpinan, guru, hingga peserta didik. Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa manajemen transformatif menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi guru, kepuasan kerja, dan kualitas pembelajaran secara signifikan. Achmad Baidowi dalam bukunya *Manajemen Perubahan Pendidikan* menjelaskan bahwa manajemen transformatif mencakup perencanaan dinamis, pengorganisasian yang adaptif, serta pengendalian yang responsif terhadap tantangan pendidikan kontemporer (Baidowi, 2022). Sedangkan dalam studi kasus yang dilakukan Badik Susanto dkk mengenai *Manajemen Perubahan Pendidikan Islam Transformatif di MTsN 8 Kediri* ditemukan bahwa implementasi manajemen transformatif mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memberdayakan seluruh civitas akademika, menciptakan budaya inovasi, dan memperkuat kolaborasi antar elemen pendidikan (Susanto et al., 2025). Selain itu, Faruk mengembangkan model manajemen transformatif di pondok pesantren yang menekankan pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan serta penguatan sistem evaluasi yang akuntabel sebagai kunci keberhasilan peningkatan mutu pendidikan (Faruk & Mustajib, 2023).

Dengan demikian, pendekatan manajemen transformatif secara sistematis mampu membawa perubahan signifikan dan berkelanjutan dalam mutu pendidikan di berbagai lembaga, termasuk pondok pesantren. Namun belum ada penelitian yang membahas hubungan manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren.

Penerapan strategi manajerial transformatif yang meliputi perencanaan dinamis, pengorganisasian adaptif, pelaksanaan partisipatif, dan pengendalian responsif diduga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2. Studi ini juga didasarkan pada tiga argument. Pertama, pemberdayaan sumber daya manusia (pimpinan, guru, pengurus, dan santri) melalui pelatihan berkelanjutan dan evaluasi periodik mampu meningkatkan efektivitas implementasi manajemen transformatif. Kedua, lingkungan organisasi yang kolaboratif dan inspiratif yang dihasilkan oleh manajemen transformatif berdampak pada peningkatan motivasi dan hasil belajar santri. Ketiga, Tantangan dan hambatan dalam implementasi manajemen transformatif (seperti resistensi terhadap perubahan dan keterbatasan sumber daya) dapat diminimalisasi melalui strategi komunikasi transformatif dan kepemimpinan visioner.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi manajemen transformatif yang bersifat kontekstual dan kompleks (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggambarkan secara naratif proses, pengalaman, dan strategi yang digunakan dalam penerapan manajemen transformatif di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya menampilkan data faktual, tetapi juga interpretasi mendalam terhadap nilai-nilai kepemimpinan transformatif dan dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Sumber data penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan pengasuh pesantren, ustadz, santri, serta pengurus, karena mereka adalah aktor langsung yang terlibat dalam proses transformasi manajerial (Miles et al., 2014). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen pendukung seperti profil lembaga, struktur organisasi, buku panduan manajemen, dan arsip kegiatan akademik. Pemilihan kedua sumber data ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran yang utuh dan valid mengenai penerapan manajemen transformatif di lingkungan pesantren.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali persepsi dan pengalaman para informan terkait implementasi manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan. Observasi partisipatif digunakan untuk memahami secara langsung dinamika organisasi dan praktik manajerial di lingkungan pesantren. Sedangkan studi dokumentasi dilakukan untuk menelusuri data tertulis yang mendukung temuan lapangan, seperti pedoman program, catatan rapat, dan laporan kegiatan pendidikan. Ketiga teknik ini dilakukan secara triangulatif untuk meningkatkan validitas data (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan adalah *interactive model (cyclical process)* Miles, Huberman, dan Saldana yang meliputi tiga tahap utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan dan verifikasi kesimpulan (Miles et al., 2014). Kondensasi data dilakukan dengan melibatkan seleksi, koding, dan kategorisasi data mentah untuk menyederhanakan tanpa kehilangan esensi. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan tabel tematik agar mudah dipahami. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus-menerus selama proses penelitian hingga diperoleh hasil yang valid dan konsisten mengenai implementasi manajemen transformatif dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pelatihan berkelanjutan di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu (Moleong, 2017). Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan, triangulasi teknik dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu yang berbeda untuk memastikan konsistensi informasi. Langkah ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki tingkat kredibilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas yang tinggi.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Strategi dan Langkah-Langkah Transformasional Melalui Pelatihan Berkelanjutan**

Strategi memiliki peran sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan pesantren, khususnya dalam pendayagunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pembelajaran. Hasil wawancara dengan pengasuh dan pengurus Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2, didukung observasi kegiatan pembelajaran dan ujian membaca kitab, menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan bersifat transformasional dengan dua fokus utama, yaitu transformasi manajerial dan peningkatan kompetensi ustadz serta pengurus. Peningkatan kompetensi tersebut diwujudkan melalui pelatihan membaca kitab dengan metode Ibtida'i dan pelatihan membaca Al-Qur'an dengan metode Yanbu'a. Metode Ibtida'i dipilih karena efektivitasnya dalam mempercepat kemampuan membaca kitab kuning, sedangkan metode Yanbu'a digunakan untuk memperkuat bacaan Al-Qur'an yang sesuai kaidah tajwid, makhraj, dan tartil.

Telaah dokumentasi dan observasi lapangan menunjukkan bahwa pelatihan dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pendampingan intensif, uji kompetensi, serta evaluasi hasil belajar santri. Pola ini berfungsi sebagai strategi transformasional utama dalam peningkatan mutu pembelajaran pesantren. Data menunjukkan adanya perubahan signifikan pada pola mengajar ustadz, dari pendekatan tradisional yang cenderung monoton menuju pembelajaran yang lebih aktif, terstruktur, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Ustadz yang mengikuti pelatihan mampu mengimplementasikan langkah-langkah pembelajaran yang lebih efektif, baik dalam pengajaran kitab kuning maupun Al-Qur'an.

### **Dampak Implementasi Manajemen Transformatif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan**

Implementasi manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan metode Ibtida'i dan Yanbu'a memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan mutu pembelajaran di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2. Hasil wawancara dengan pimpinan pesantren, koordinator pelatihan, serta ustadz peserta pelatihan, yang diperkuat oleh analisis dokumen akademik, menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan secara konsisten selama dua tahun terakhir berdampak pada tiga aspek utama, yaitu peningkatan kompetensi ustadz, efektivitas pembelajaran kitab dan Al-Qur'an, serta hasil belajar santri. Selain itu, program ini juga membentuk perubahan paradigma mengajar. Ustadz menjadi lebih percaya diri, komunikatif, dan reflektif dalam menerapkan metode pembelajaran. Pada implementasi metode Ibtida'i, pembelajaran nahwu dan sharaf berlangsung lebih terstruktur dan bertahap, sehingga santri lebih cepat memahami pola kalimat kitab kuning dan menunjukkan peningkatan keaktifan dalam membaca serta menerjemahkan teks. Sementara itu, penerapan metode Yanbu'a berdampak pada meningkatnya ketertiban, kejelasan makhraj, dan kedisiplinan santri dalam membaca Al-Qur'an. Selain itu, muncul efek domino berupa transfer pengetahuan antarustadz, yang menandakan mulai terbangunnya budaya belajar berkelanjutan di lingkungan pesantren, meskipun sebagian ustadz senior masih memerlukan proses adaptasi terhadap pendekatan baru. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan menjadi instrumen strategis dalam mendorong perubahan kualitas pembelajaran secara sistemik.

### **Hambatan Implementasi Manajemen Transformatif melalui Pelatihan Berkelanjutan**

Implementasi manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2 menghadapi sejumlah hambatan yang bersifat struktural, kultural, dan teknis. Secara struktural, keterbatasan waktu ustadz akibat padatny jadwal mengajar menjadi kendala utama dalam menjaga kontinuitas pelatihan. Dari aspek kultural, sebagian ustadz senior menunjukkan tingkat adaptasi yang lebih lambat terhadap metode Ibtida'i dan Yanbu'a karena keterikatan pada pola pengajaran tradisional yang telah lama dipraktikkan. Sementara itu, hambatan teknis meliputi keterbatasan fasilitas pendukung, seperti ruang pelatihan yang representatif, alat peraga pembelajaran, serta belum optimalnya dokumentasi digital sebagai arsip dan rujukan pelatihan. Data lapangan mengungkap bahwa hambatan paling dominan terletak pada resistensi perubahan mindset dan budaya pembelajaran, bukan semata-mata pada aspek teknis pelaksanaan. Hal ini menunjukkan bahwa tantangan implementasi tidak hanya bersumber dari sarana, tetapi juga dari kesiapan sistem dan budaya kerja pesantren.

### **Strategi dan Langkah-Langkah Transformasional Melalui Pelatihan Berkelanjutan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi pelatihan berkelanjutan berbasis metode Ibtida'i dan Yanbu'a menjadi instrumen utama dalam menerapkan manajemen transformatif di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2. Pelatihan ini bukan sekadar upaya peningkatan keterampilan teknis ustadz, melainkan bagian dari strategi kelembagaan untuk

membangun budaya pembelajaran reflektif dan adaptif dalam organisasi pendidikan (Abidin & Qusairi, 2023). Dengan adanya pelatihan yang terstruktur dan periodik, terjadi peningkatan signifikan pada kemampuan mengajar ustadz dan kualitas pemahaman santri terhadap kitab kuning serta Al-Qur'an (Bastomi et al., 2024). Secara teoretis, keberhasilan strategi pelatihan ini dapat dijelaskan melalui konsep manajemen atau kepemimpinan transformasional yang menekankan proses pemberdayaan sumber daya manusia dan perubahan paradigma organisasi pendidikan menuju budaya belajar yang berkelanjutan (Evawati et al., 2022).

Achmad Baidowi menegaskan bahwa manajemen transformatif dalam pendidikan harus mencakup perencanaan dinamis, pengorganisasian adaptif, serta pengendalian yang responsif terhadap perubahan (Baidowi, 2022). Penerapan pelatihan berkelanjutan di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2 merupakan manifestasi dari ketiga prinsip tersebut: direncanakan secara sistematis, dilaksanakan dengan adaptasi terhadap konteks pesantren, dan dikendalikan melalui evaluasi berkelanjutan. Dari sisi sebab-akibat, pelatihan berkelanjutan menciptakan *learning organization* di mana ustadz bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembelajar aktif (Senge, 2006). Proses ini menghasilkan perubahan perilaku, peningkatan motivasi kerja, serta kepercayaan diri yang lebih tinggi. Dalam teori *human capital development*, pelatihan yang konsisten akan berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan mutu organisasi (Fattah, 2013). Oleh karena itu, pelatihan bukan sekadar kegiatan teknis, melainkan mekanisme perubahan manajerial yang mendalam di lingkungan pesantren.

### **Dampak Implementasi Manajemen Transformatif Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen transformatif melalui pelatihan berkelanjutan telah meningkatkan mutu pendidikan di tiga aspek utama: (1) kompetensi profesional ustadz, (2) efektivitas pembelajaran kitab dan Al-Qur'an, serta (3) capaian akademik santri (Faruk & Mustajib, 2023). Hal ini membuktikan bahwa transformasi manajemen yang dilakukan secara terencana dan partisipatif dapat menghasilkan perubahan nyata terhadap mutu pembelajaran. Makna temuan ini menegaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan di pesantren tidak hanya dapat dicapai melalui reformasi kurikulum, tetapi melalui penguatan sumber daya manusia yang terus-menerus dilatih dan didampingi (Sallis, 2014). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas pemahaman tentang hubungan langsung antara manajemen transformatif dan mutu pendidikan Islam: semakin tinggi tingkat partisipasi dan pelatihan guru, semakin tinggi pula kualitas pembelajaran dan hasil belajar santri (Tilaar, 2004).

Dampak positif implementasi manajemen transformatif dapat dijelaskan dengan teori *organizational learning* dari Peter Senge, yang menyatakan bahwa organisasi yang belajar akan mampu memperbaiki diri secara terus-menerus melalui refleksi dan umpan balik (Senge, 2006). Dalam konteks pesantren, pelatihan berkelanjutan membentuk sistem pembelajaran kolektif di mana ustadz saling berbagi pengalaman dan memperbaiki metode pengajaran. Selain itu, perubahan perilaku mengajar ustadz setelah pelatihan mencerminkan prinsip *transformational leadership* dalam manajemen pendidikan, yaitu

kepemimpinan yang menginspirasi perubahan nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi (Bass & Riggio, 2006). Dari sisi sebab-akibat, peningkatan mutu pendidikan terjadi karena sinergi antara peningkatan kompetensi pengajar dan budaya kolaboratif yang tercipta melalui pelatihan. Ustadz yang terampil tidak hanya mentransfer ilmu, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi inovasi santri. Ini sesuai dengan pandangan Edward Sallis bahwa mutu pendidikan akan meningkat ketika manajemen mampu menciptakan sistem yang mendorong keterlibatan dan komitmen semua pihak terhadap perubahan (Sallis, 2014).

### **Hambatan Implementasi Manajemen Transformatif melalui Pelatihan Berkelanjutan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses implementasi manajemen transformatif di Pondok Pesantren Al-Amnaniyah 2 tidak terlepas dari sejumlah hambatan, baik struktural, kultural, maupun teknis. Hambatan struktural mencakup keterbatasan waktu ustadz karena jadwal mengajar yang padat; hambatan kultural muncul dari resistensi sebagian ustadz senior terhadap metode baru; sedangkan hambatan teknis meliputi keterbatasan sarana pelatihan dan dokumentasi pembelajaran. Makna temuan ini menunjukkan bahwa transformasi pendidikan di pesantren adalah proses jangka panjang yang tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial-budaya lembaga (Ahmad Ahmad, 2024). Resistensi terhadap perubahan bukanlah tanda kegagalan, tetapi bagian dari dinamika belajar organisasi dalam proses manajemen perubahan pendidikan Islam (Diana & Sa'diyah, 2021). Hambatan tersebut memperlihatkan bahwa penerapan manajemen transformatif memerlukan pendekatan yang holistik, yakni menggabungkan dimensi struktural, budaya, dan manusia dalam tata kelola lembaga pendidikan Islam (Fauzi & Qomar, 2024).

Secara teoretis, resistensi terhadap inovasi dalam lembaga tradisional dapat dijelaskan melalui teori organizational culture dari Edgar Schein, yang menekankan bahwa setiap perubahan sistemik harus memperhitungkan nilai-nilai dan keyakinan yang telah tertanam dalam budaya organisasi (Schein, 2010). Dalam konteks pesantren, peran kyai yang sangat kuat secara karismatik membuat setiap perubahan harus mendapatkan legitimasi moral dan spiritual terlebih dahulu (Fauzi & Qomar, 2024). Keterbatasan fasilitas dan waktu juga menunjukkan adanya kesenjangan antara visi transformatif dan kesiapan sumber daya lembaga (Munir & Nurhayati, 2024). Hal ini sejalan dengan pandangan Tilaar bahwa modernisasi pendidikan sering kali terhambat oleh ketidakseimbangan antara kapasitas kelembagaan dan tuntutan perubahan sosial (Tilaar, 2004). Oleh karena itu, pelaksanaan manajemen transformatif perlu dilengkapi dengan strategi pendampingan, mentoring, dan supervisi berkelanjutan agar hasil pelatihan dapat terinternalisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, hambatan-hambatan tersebut bukan penghalang, melainkan bagian dari proses pembelajaran organisasi. Proses inilah yang menjadi inti dari manajemen transformatif, yang bukan hanya mengubah sistem, tetapi juga mengubah cara berpikir, bersikap, dan bekerja menuju budaya mutu yang berkelanjutan.

#### **D. SIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa strategi dan langkah-langkah transformasional yang diterapkan melalui pelatihan metode *Ibtida'i* dan *Yanbu'a* berhasil mendorong perubahan budaya mengajar dari pola tradisional menuju pembelajaran yang lebih aktif, reflektif, dan berorientasi pada hasil belajar. Pelatihan yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat (*continuous learning*) di kalangan ustadz, sehingga pesantren bertransformasi menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*). Dampak implementasi manajemen transformatif terbukti meningkatkan mutu pendidikan pada tiga aspek utama: kompetensi ustadz, efektivitas pembelajaran kitab dan Al-Qur'an, serta capaian akademik santri. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dihasilkan oleh kebijakan kurikulum atau sarana fisik, melainkan terutama oleh pemberdayaan sumber daya manusia melalui proses pembelajaran berkelanjutan yang terstruktur. Hambatan dalam implementasi manajemen transformatif seperti resistensi sebagian ustadz senior terhadap metode baru, keterbatasan fasilitas, dan padatnya jadwal mengajar menunjukkan bahwa transformasi pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menuntut kesabaran, komitmen, dan kepemimpinan visioner. Hambatan tersebut bukan penghalang, tetapi bagian dari proses adaptasi budaya dan pembelajaran organisasi yang sedang tumbuh menuju sistem manajemen pendidikan yang lebih profesional, partisipatif, dan berbasis mutu.

### Daftar Pustaka

- Abidin, Z., & Qusairi, A. (2023). Kepemimpinan Kolaboratif dan Partisipatif dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.24842>
- Ahmad Ahmad. (2024). Inovasi dalam Manajemen Perubahan Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Hikmah Purwoasri Kediri. *Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 15(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ji.v15i3.8805>
- Ariyanto, L., Kusumaningsih, W., & Supandi. (2025). Peningkatan Kompetensi Guru SMP Purnama 3 Semarang melalui Basic Training Pembelajaran Mendalam. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3), 505–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.25842>
- Baidowi, A. (2022). *Manajemen Perubahan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. Psychology Press.
- Bastomi, Miyono, N., & Rasiman. (2024). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.24842>
- Diana, & Sa'diyah, M. (2021). Manajemen Perubahan dalam Pendidikan Islam: Studi Analisis Manajemen Perubahan Perspektif Qur'an di Pondok Pesantren Miftahul Huda. *Awazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/tawazun.v14i3.5368>
- Evawati, T., Yuliejantiningih, Y., & Nurkolis. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14931>
- Faizah, A. R. N., Putri, F. A., Febiana, A. R., & Mardiyah. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Perubahan Organisasi melalui Definisi Fungsi Pengelolaan serta Pendekatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3), 441–453. <https://doi.org/https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.25090>
- Faruk, R., & Mustajib. (2023). Pengembangan Model Manajemen Transformatif Pondok Pesantren. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 136–152. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i1.820>
- Fattah, N. (2013). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, A., & Qomar, M. (2024). Kepemimpinan Transformasional dalam Pengembangan Budaya Organisasi Pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(01), 120–133.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Johnny Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, A., & Nurhayati, S. (2024). Manajemen Perubahan Lembaga Pendidikan Islam dalam Menghadapi Tantangan Modernisasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1), 87–101.
- Sallis, E. (2014). *Total Quality Management in Education*. Routledge Falmer.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunari, & Hamizar, A. (2024). Implementasi Strategi Manajemen Transformatif Dalam Pengembangan Kapabilitas Berbasis Manajemen Talenta Pegawai. *Advantage: Journal of Management and Business*, 1(2), 69–80. <https://doi.org/10.61971/advantage.v1i2.22>
- Susanto, B., Maunah, B., & Safi'i, A. (2025). Manajemen Perubahan Pendidikan Islam Transformatif dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan “Studi Kasus di MTsN 8 Kediri”. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah, Vol. 10 No. 1 (2025): March (Regular Issue)*, 174–185. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/411/266>
- Tilaar, H. A. R. (2004). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.