



**Ranah Research**  
Journal of Multidisciplinary Research and Development

E-ISSN: 2655-0865

082170743613 ranahresearch@gmail.com <https://jurnal.ranahresearch.com>

DOI: <https://doi.org/10.38035/rrj.v8i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Alumni dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan (Studi Kasus di Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini Kabupaten Pasuruan)

M. Umar Setiawan<sup>1</sup>, Imro Atus Soliha<sup>2</sup>

<sup>1</sup>University Islam Malang, Jawa Timur, Indonesia, [umarsetiawan12@gmail.com](mailto:umarsetiawan12@gmail.com)

<sup>2</sup>Institut Ahmad Dahlan Probolinggo, Jawa Timur, Indonesia, [imroatussoliha214@gmail.com](mailto:imroatussoliha214@gmail.com)

Corresponding Author: [umarsetiawan12@gmail.com](mailto:umarsetiawan12@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** Educational quality is the result of a structured and sustainable management system involving all stakeholders. Alumni, as both the product and the representation of an institution, possess strategic potential to support quality improvement; however, their role is rarely formally integrated into quality management frameworks based on empowerment theory. This study aims to analyze the dynamics of alumni empowerment, identify its contribution to educational quality, and formulate an integrative conceptual model based on Empowerment Theory and Total Quality Management (TQM). This research employs a qualitative approach with an intrinsic case study design at the Miftahul Ulum Al-Yasini Foundation, Pasuruan Regency. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman interactive model. Analysis of graduate data for the 2020–2024 period shows a total of 2,426 alumni, with a growth rate of 105.5% over the last three years. Interestingly, it was found that 60–65% of the teaching staff are internal alumni, reflecting a strong structural integration that has yet to be formally managed within a quality assurance system. This study produces an alumni empowerment model based on Empowerment-TQM, which positions alumni as strategic actors within the continuous quality improvement cycle. As a primary practical recommendation, the institution should immediately develop formal Standard Operating Procedures (SOPs) and an integrated alumni data management system to convert alumni potential into a measurable force for quality assurance. This study provides a new theoretical contribution through the conceptual integration of empowerment theory and Islamic education quality management.

**Keyword:** Alumni Empowerment, Educational Quality, Quality Management, TQM, Islamic Education.

**Abstrak:** Mutu pendidikan merupakan hasil dari sistem manajemen terstruktur dan berkelanjutan yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders). Alumni, sebagai produk sekaligus representasi institusi, memiliki potensi strategis untuk mendukung peningkatan mutu, namun peran mereka jarang terintegrasi secara formal dalam kerangka

manajemen mutu berbasis teori pemberdayaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika pemberdayaan alumni, mengidentifikasi kontribusinya terhadap mutu pendidikan, serta merumuskan model konseptual integratif berdasarkan Teori Pemberdayaan (Empowerment Theory) dan Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management/TQM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik di Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, Kabupaten Pasuruan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. Analisis data lulusan periode 2020–2024 menunjukkan total 2.426 alumni dengan pertumbuhan sebesar 105,5% dalam tiga tahun terakhir. Menariknya, ditemukan bahwa 60–65% tenaga pengajar merupakan alumni internal, yang mencerminkan integrasi struktural yang kuat namun belum terkelola dalam sistem penjaminan mutu yang formal. Penelitian ini menghasilkan model pemberdayaan alumni berbasis Pemberdayaan-TQM yang memosisikan alumni sebagai aktor strategis dalam siklus peningkatan mutu berkelanjutan (continuous quality improvement). Sebagai rekomendasi praktis utama, institusi perlu segera menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) formal dan sistem manajemen data alumni yang terintegrasi guna mengonversi potensi alumni menjadi kekuatan penjaminan mutu yang terukur. Studi ini memberikan kontribusi teoretis baru melalui integrasi konseptual antara teori pemberdayaan dan manajemen mutu pendidikan Islam.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan Alumni, Kualitas Pendidikan, Manajemen Kualitas, TQM, Pendidikan Islam.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan karakter dan kompetensi yang adaptif. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, di mana pendidikan harus diselenggarakan secara demokratis dengan melibatkan berbagai unsur masyarakat. Dalam upaya menjamin mutu tersebut, pemerintah telah menetapkan kerangka normatif melalui Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang mencakup delapan standar krusial. Pemenuhan kedelapan standar ini tidak dapat dicapai jika lembaga pendidikan bekerja secara terisolasi. Dalam perspektif administrasi publik dan manajemen pendidikan, sinergi dengan berbagai pemangku kepentingan (stakeholders) khususnya keterlibatan masyarakat menjadi kunci strategis.

Penggunaan SNP sebagai pisau analisis utama dalam penelitian ini didasarkan pada urgensinya sebagai instrumen legal-formal dan parameter objektif yang diakui secara nasional. Berbeda dengan kerangka mutu lainnya yang bersifat opsional atau spesifik pada sektor tertentu, SNP menyediakan indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicators*) yang wajib dipenuhi untuk menjamin keberlanjutan akreditasi dan kualitas layanan pendidikan. Dengan mengintegrasikan peran alumni langsung ke dalam delapan dimensi SNP, penelitian ini mampu mengonversi loyalitas alumni yang bersifat emosional-tradisional menjadi kontribusi yang bersifat teknis-administratif dan terukur secara manajerial.

Salah satu unsur masyarakat yang memiliki relasi historis dan emosional paling kuat dengan lembaga pendidikan adalah alumni. Berbagai penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa alumni memiliki potensi besar dalam mendukung mutu pendidikan. Husna, Muazimah, dan Sukiman (2022) menegaskan bahwa alumni memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan kurikulum melalui pengalaman profesional mereka di dunia kerja. Selain itu, Nadziroh dan Habibullah (2020) menemukan bahwa keterlibatan aktif alumni mampu memperkuat jejaring komunikasi kelembagaan dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kualitas alumni itu sendiri sering kali menjadi cerminan keberhasilan suatu

lembaga. Oleh karenanya, Reresi, Londar, dan Kaanubun (2024) menyoroti pentingnya masukan alumni terkait kualitas dosen, kurikulum, dan fasilitas sebagai sumber evaluasi institusi. Lebih jauh, dalam perspektif Total Quality Management (TQM), Wathoni (2021) memposisikan alumni sebagai komponen vital dalam membangun citra lembaga, memperluas kerja sama, serta mendukung kegiatan akademik maupun non-akademik.

Kendati literatur telah banyak membuktikan peran strategis tersebut, realitas di lapangan menunjukkan bahwa pelibatan alumni sering kali masih bersifat sporadis dan belum dikelola secara sistematis. Fenomena ini sangat relevan jika diamati pada lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren yang dikenal memiliki loyalitas alumni yang sangat tinggi. Salah satu institusi dengan potensi modal sosial raksasa adalah Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini di Kabupaten Pasuruan. Yayasan ini menaungi 15 satuan pendidikan, mulai dari Kelompok Bermain (KB) hingga Perguruan Tinggi (STAI Al-Yasini) dan Pondok Pesantren Terpadu (PPT). Berdasarkan data kelembagaan, PPT Al-Yasini saja telah meluluskan 2.426 santri dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020–2024).

Sebaran kiprah alumni Yayasan Al-Yasini sangat luas, mencakup sektor pendidikan, pemerintahan dan hukum, wirausaha, hingga melanjutkan studi akademik di ranah internasional (Yaman, Mesir, Maroko, Tiongkok). Menariknya, yayasan ini juga memiliki tingkat serapan alumni yang sangat tinggi secara internal. Tercatat ratusan alumni telah kembali mengabdikan sebagai tenaga pendidik di lingkungan yayasan, seperti di PPT Al-Yasini (150 guru alumni), madrasah diniyah, hingga sekolah-sekolah formal di bawah naungan yayasan. Namun, tingginya angka serapan dan luasnya sebaran profesi ini belum diiringi dengan pembinaan atau mobilisasi dalam kerangka pemberdayaan yang terstruktur. Potensi besar alumni belum sepenuhnya terintegrasi sebagai bagian dari strategi kelembagaan untuk mendukung pencapaian mutu pendidikan.

Terdapat kesenjangan (gap) yang nyata antara tingginya potensi sosial alumni dengan optimalisasi pemanfaatannya dalam sistem penjaminan mutu. Terlebih lagi, kajian-kajian terdahulu masih berfokus pada pemberdayaan ekonomi atau kontribusi sosial alumni secara umum, dan belum ada yang secara spesifik mengaitkan peran alumni dengan kerangka kebijakan mutu nasional yang terukur. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (novelty) dengan mengkaji secara komprehensif peran alumni yang diintegrasikan langsung dengan indikator Standar Nasional Pendidikan (PP Nomor 57 Tahun 2021). Melalui studi kasus di Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini Kabupaten Pasuruan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi konkret alumni terhadap pemenuhan standar mutu pendidikan, sekaligus memberikan perspektif baru dalam manajemen pendidikan terkait optimalisasi stakeholder eksternal di lingkungan pesantren.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Kajian ini memusatkan perhatian pada interaksi sosial dan dinamika keterlibatan alumni pada berbagai lembaga di bawah naungan yayasan, khususnya Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini. Guna memperoleh data yang relevan, penelitian ini melibatkan sejumlah informan kunci, mulai dari pengurus yayasan, pimpinan lembaga pendidikan, tenaga pendidik, santri penerima manfaat, hingga para alumni yang aktif berkontribusi di bidang pendidikan, sosial, maupun kelembagaan. Dalam proses pelaksanaannya, peneliti terjun langsung sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data secara komprehensif dengan memadukan sumber primer melalui observasi partisipatif non-aktif dan wawancara mendalam semi-terstruktur, serta sumber sekunder berupa studi dokumentasi resmi dan literatur.

Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan teknik analisis model interaktif Miles dan Huberman, yang mengalir dinamis mulai dari proses reduksi data (penyaringan dan pemfokusan pada aspek pokok), penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif, hingga tahap verifikasi dan penarikan kesimpulan. Terakhir, guna menjamin objektivitas dan kredibilitas

hasil penelitian, keabsahan data diuji secara ketat melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, serta teknik triangulasi (sumber, teknik, dan waktu), yakni dengan cara menyilangkan dan memvalidasi ragam informasi dari berbagai narasumber maupun metode.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Dinamika dan Bentuk Keterlibatan Alumni dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Keterlibatan alumni di lingkungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini tidak terlahir dari sekadar pemenuhan kewajiban administratif atau regulasi formal yang mengikat, melainkan tumbuh dan berkembang secara organik. Fenomena partisipasi aktif ini didasari oleh kultur kekeluargaan yang kental serta ikatan emosional (*sense of belonging*) yang terpatri sangat kuat selama mereka menimba ilmu dan hidup dalam lingkungan pesantren. Manifestasi dari rasa memiliki ini pada akhirnya bermuara pada kesadaran kolektif untuk melakukan timbal balik (*giving back*) kepada almamater. Berdasarkan temuan di lapangan, wujud dedikasi dan kontribusi para alumni ini dapat dipetakan ke dalam empat pilar keterlibatan utama yang secara komprehensif menyentuh berbagai aspek kehidupan kelembagaan.

Manifestasi nyata dari ikatan emosional tersebut pertama-tama mewujudkan dalam wujud keterlibatan di bidang akademik. Para alumni memberikan kontribusi yang sangat dominan dengan kembali mengabdikan kepada almamaternya sebagai pendidik maupun tenaga kependidikan di berbagai unit sekolah. Kehadiran mereka membawa keuntungan strategis bagi yayasan, sebab guru-guru dari kalangan alumni dinilai mampu beradaptasi dengan sangat cepat karena telah menjiwai kultur, ritme, dan nilai-nilai tersembunyi (*hidden curriculum*) khas pesantren. Tidak berhenti pada kewajiban mengajar formal di kelas, dedikasi ini meluas pada inisiatif-inisiatif proaktif di luar jam sekolah. Para alumni secara sukarela menginisiasi dan mendampingi bimbingan belajar tambahan bagi adik-adik kelasnya yang kesulitan, menyelenggarakan kelas-kelas motivasi menjelang ujian, hingga menghidupkan kelompok-kelompok belajar (*study club*) di asrama. Pendekatan pembelajaran yang egaliter layaknya seorang kakak kepada adiknya ini terbukti mampu memecahkan kebekuan akademik dan meningkatkan antusiasme belajar peserta didik.

Dedikasi alumni juga merambah secara strategis ke dalam ranah non-akademik yang menjadi fondasi utama pembentukan karakter santri. Para lulusan ini mengambil peran sentral sebagai pembina berbagai kegiatan ekstrakurikuler unggulan, mulai dari kepramukaan, seni rebana dan hadrah, hingga pelatihan bela diri. Di ranah penguatan nilai-nilai keislaman, alumni menjadi motor penggerak kegiatan keagamaan pesantren, seperti mengawal program tahfidz Al-Qur'an dan menjadi tutor dalam kajian kitab kuning tingkat dasar. Keterlibatan mereka tidak hanya pada rutinitas harian, tetapi juga memegang peranan krusial sebagai panitia pelaksana sekaligus penyokong utama dalam menyukseskan suksesi kegiatan-kegiatan berskala besar milik yayasan, seperti perayaan Haflatul Imtihan dan ajang Pekan Olahraga dan Seni (Porseni).

Di luar dinding pesantren, kontribusi alumni bertransformasi menjadi kekuatan strategis melalui penguatan jejaring profesional. Meskipun potensi besar ini belum dikelola secara formal melalui tata kelola organisasi alumni yang terpusat, sebaran profesi alumni yang sangat beragam telah menjelma menjadi modal sosial yang berharga bagi lembaga. Alumni yang kini berkiprah sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), praktisi hukum, pelaku usaha dan industri, hingga mereka yang tengah menempuh pendidikan tinggi di luar negeri, secara aktif bertindak sebagai jembatan penghubung antara yayasan dengan dunia luar. Melalui jalur komunikasi personal ini, yayasan mampu membuka peluang magang atau Praktik Kerja Industri (Prakerin) yang berkualitas bagi siswa SMK, memfasilitasi akses kerja sama dengan instansi eksternal secara lebih luwes, hingga memberikan bimbingan dan

pendampingan langsung bagi siswa maupun mahasiswa STAI yang bercita-cita meraih beasiswa internasional di Timur Tengah maupun Tiongkok.

Sebagai penyempurna dari dukungan tenaga, pikiran, dan jaringan, wujud keterlibatan alumni juga menyentuh aspek filantropi melalui dukungan finansial dan pemeliharaan fasilitas. Walaupun bersifat sporadis dan tidak ditarik melalui skema iuran wajib, jaringan alumni secara rutin dan konsisten mengumpulkan donasi untuk menutupi berbagai celah kebutuhan lembaga. Bantuan materiil ini dialokasikan untuk membiayai renovasi fasilitas sarana prasarana ibadah dan ruang kelas, memberikan sumbangan dana operasional untuk menutupi defisit pada kegiatan tahunan yayasan, hingga tindakan kepedulian sosial berupa penyediaan uang saku dan bantuan bulanan bagi santri yatim atau kurang mampu. Rangkaian dukungan finansial ini tidak hanya membantu meringankan beban operasional yayasan, tetapi juga mempertegas fungsi sosial pesantren dalam menjaga inklusivitas pendidikan, memastikan bahwa semangat gotong royong dan kepedulian yang diajarkan pesantren benar-benar hidup dan dipraktikkan oleh para lulusannya.

### **Dampak Komprehensif Keterlibatan Alumni terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan**

Kehadiran dan kontribusi nyata dari para alumni di lingkungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini tidak sekadar menjadi elemen pelengkap dalam struktur sosial pesantren, melainkan telah bertransformasi menjadi katalisator utama yang mendorong kemajuan institusi. Keterlibatan mereka secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan tiga dampak yang sangat signifikan, khususnya dalam kerangka pemenuhan dan peningkatan Standar Nasional Pendidikan. Dampak komprehensif ini menyentuh urat nadi operasional lembaga, mulai dari ruang kelas, kehidupan asrama, hingga tatanan manajerial yayasan.

1. **Kualitas Proses Pembelajaran.** Relasi yang terbangun antara alumni (baik sebagai guru maupun mentor) dengan para siswa tidak dibatasi oleh sekat hierarki yang kaku, melainkan dijumpai oleh kedekatan emosional dan kesamaan latar belakang kultural. Adanya *sense of belonging* dan pengalaman historis yang sama di bangku pesantren menciptakan sebuah lingkungan belajar yang jauh lebih komunikatif, suportif, dan adaptif. Kehadiran alumni di ruang-ruang kelas terbukti mampu mencairkan ketegangan akademik, sehingga menumbuhkan antusiasme dan keberanian siswa untuk berpartisipasi aktif. Selain itu, para alumni yang telah memiliki wawasan dari dunia luar turut memperkaya variasi metode pengajaran. Melalui program pendampingan yang intensif dan bimbingan di luar jam formal, keterlibatan mereka secara empiris bermuara pada lonjakan hasil evaluasi akademik para siswa, membuktikan bahwa pendekatan pedagogis yang berbalut kedekatan emosional sangat efektif dalam mendongkrak prestasi belajar.
2. **Pembentukan Karakter dan Budaya Religius.** Dalam ekosistem pendidikan pesantren, penanaman akhlak dan nilai-nilai spiritual membutuhkan lebih dari sekadar transfer ilmu; ia membutuhkan keteladanan yang nyata. Di sinilah alumni mengambil peran strategis sebagai *role model* (panutan) sekaligus mediator sosial yang sangat efektif bagi para santri. Karena pernah merasakan dinamika kehidupan yang sama, intervensi alumni dalam membimbing aktivitas ritual keagamaan dan kehidupan di asrama dapat diterima dengan lebih terbuka oleh para siswa. Pendekatan mereka yang lebih egaliter layaknya seorang kakak yang membimbing adiknya membuat proses internalisasi kedisiplinan, penanaman akhlak mulia, serta penguatan habitus pesantren berjalan secara natural tanpa adanya unsur paksaan. Santri menjadi lebih patuh dan terinspirasi untuk meniru rekam jejak positif para pendahulunya, sehingga iklim religius di lingkungan yayasan tetap terjaga dan semakin mengakar kuat.
3. **Mutu Kelembagaan.** Dari kacamata manajerial, keterlibatan alumni yang kembali mengabdikan diri di yayasan terbukti mampu meningkatkan stabilitas tata kelola lembaga. Mereka adalah sumber daya manusia yang tidak lagi memerlukan waktu lama untuk beradaptasi dengan visi, misi, dan budaya kerja pesantren, sehingga roda operasional organisasi dapat

berjalan lebih harmonis dan minim konflik kultural. Di samping itu, jejaring alumni yang berdiaspora di berbagai sektor profesional secara langsung memperluas kemitraan dan jaringan kerja sama eksternal yayasan. Didukung pula oleh sumbangsih mereka dalam memperkuat infrastruktur fisik melalui berbagai donasi sarana prasarana. Secara akumulatif, seluruh dedikasi ini menciptakan efek bola salju (*snowball effect*) yang secara masif mendongkrak citra publik dan reputasi yayasan. Keberhasilan dan soliditas jaringan alumni ini pada akhirnya menjadi "wajah" institusi yang sangat meyakinkan di mata masyarakat, yang secara langsung meningkatkan daya tarik dan kepercayaan publik pada setiap proses penerimaan peserta didik baru.

### **Dinamika dan Hambatan dalam Optimalisasi Pelibatan Alumni**

Meskipun kontribusi alumni telah terbukti memberikan dampak positif yang masif bagi kemajuan lembaga, upaya untuk memaksimalkan potensi tersebut di lingkungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini nyatanya tidak berjalan tanpa rintangan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa niat baik dan ikatan emosional saja tidak cukup untuk membangun sebuah ekosistem partisipasi yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat ruang kosong antara besarnya potensi yang dimiliki alumni dengan efektivitas pemanfaatannya. Kesenjangan ini dipicu oleh tiga kategori hambatan utama struktural, kultural, serta teknis dan operasional yang saling berkelindan dan membuat peran alumni belum termanfaatkan pada titik optimalnya.

1. Hambatan Struktural. Kendala ini bermula dari ketiadaan sebuah organisasi alumni yang bersifat resmi, legal, dan menaungi seluruh lulusan di tingkat yayasan. Tanpa adanya wadah formal, inisiatif dan kontribusi alumni cenderung berjalan secara sporadis, tidak terkoordinasi, dan sangat bergantung pada kedekatan personal antara individu alumni dengan guru atau pengelola unit tertentu. Permasalahan struktural ini semakin diperberat oleh belum adanya pangkalan data (*database*) alumni yang terpusat dan terintegrasi. Yayasan kehilangan jejak (*blind spot*) terhadap peta persebaran, profil, dan keahlian spesifik para lulusannya. Akibatnya, alokasi bantuan dan keterlibatan menjadi tidak merata, yang pada gilirannya memicu ketimpangan (*disparitas*) mutu antar-unit pendidikan di dalam satu yayasan. Unit yang kebetulan memiliki jaringan alumni yang aktif akan berkembang pesat, sementara unit lain tertinggal karena minimnya dukungan.
2. Hambatan Kultural yang mengakar cukup dalam pada relasi sosial pesantren. Tatanan nilai dan etika kepesantrenan sering kali melahirkan budaya "sungkan" atau rasa enggan yang berlebihan di kalangan alumni untuk menawarkan bantuan. Ada persepsi kolektif bahwa mencampuri urusan yayasan tanpa adanya undangan atau permintaan langsung dari pihak pengasuh dianggap sebagai tindakan yang kurang beradab atau melanggar *unggah-ungguh*. Akibatnya, muncul budaya pasif "menunggu diminta" yang membuat inisiatif alumni terpendam. Di sisi lain, hambatan kultural ini juga diperparah oleh adanya jarak psikologis dari pihak yayasan sendiri. Secara hierarkis, yayasan masih sering memposisikan alumni semata-mata sebagai "mantan santri" atau sebatas donatur insidental, bukan sebagai tenaga ahli atau mitra strategis yang memiliki kapasitas intelektual. Pandangan konservatif ini pada akhirnya mengerdilkan ruang partisipasi alumni, menghalangi mereka untuk ikut urun rembuk dalam merumuskan kebijakan-kebijakan strategis sekolah.
3. Hambatan Teknis dan Operasional. Begitu alumni lulus dan memasuki dunia nyata, mereka dihadapkan pada realitas kehidupan personal dan tuntutan profesi yang menyita waktu. Keterbatasan waktu luang menjadi kendala absolut yang membuat mereka kesulitan untuk hadir dan berkontribusi secara fisik dan berkesinambungan. Selain itu, jarak domisili yang semakin menjauh di mana alumni telah berdiaspora ke berbagai kota, provinsi, hingga luar negeri membuat pola keterlibatan konvensional (tatap muka) menjadi tidak lagi relevan. Sayangnya, tantangan jarak dan waktu ini belum mampu dijumpai

oleh infrastruktur teknologi yayasan. Minimnya penggunaan platform digital resmi, seperti portal alumni terpadu atau sistem informasi khusus, membuat rantai komunikasi menjadi terputus. Ketiadaan ekosistem digital ini menyebabkan informasi mengenai kebutuhan lembaga, program pengembangan, dan peluang kontribusi gagal tersampaikan kepada para alumni, sehingga banyak potensi kolaborasi yang akhirnya menguap begitu saja.

### **Transformasi dan Upaya Strategis: Menuju Manajemen Alumni yang Melembaga**

Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini melakukan reorientasi manajerial untuk mengatasi hambatan pelibatan alumni melalui langkah-langkah mitigasi yang taktis. Secara filosofis, langkah ini bertujuan melakukan Transformasi Paradigma: menggeser pola pengelolaan dari yang semula bersifat tradisional-insidental (bergantung pada kedekatan personal dan figur pengasuh) menjadi profesional-institusional (berbasis sistem dan manajemen modern). Dalam literatur *alumni relations* internasional, pergeseran ini dikenal sebagai transisi dari *social networking* menuju *strategic partnership* (Schultz et al., 2022). Perbedaan fundamentalnya terletak pada keberlanjutan; jika sebelumnya kontribusi alumni hanya muncul saat momen reaksioner (seperti reuni), kini dikelola secara proaktif melalui empat pilar strategis:

#### **1. Formalisasi Struktur: Dari Paguyuban ke Organisasi Legal**

Yayasan membentuk ikatan alumni tingkat pusat dengan payung hukum resmi. Secara teoretis, ini merupakan upaya membangun *legitimacy* dalam *stakeholder engagement*. Tanpa struktur formal, kontribusi alumni cenderung berserakan. Dengan adanya AD/ART dan program kerja terukur, komunitas alumni bertransformasi dari sekadar wadah nostalgia menjadi lengan strategis yayasan. Hal ini memungkinkan alumni menjalin kerja sama resmi dengan pihak ketiga, yang dalam teori *resource-based view* (RBV), memberikan keunggulan kompetitif bagi lembaga melalui perluasan jejaring modal sosial.

#### **2. Digitalisasi Data: Dari Intuisi ke Pengambilan Keputusan Berbasis Data**

Kelemahan utama selama ini adalah "kebutaan" institusi terhadap profil lulusannya. Pembangunan pangkalan data (*database*) digital bukan sekadar teknis, melainkan perwujudan *data-driven management*. Pemetaan akurat mengenai domisili dan profil profesi memungkinkan yayasan melakukan *precise targeting* dalam meminta dukungan. Sebagaimana ditegaskan dalam konsep *Customer Relationship Management* (CRM) di dunia pendidikan, data yang akurat memungkinkan institusi mengirimkan pesan yang relevan kepada alumni yang tepat pada waktu yang tepat, sehingga meningkatkan tingkat respons partisipasi secara signifikan.

#### **3. Partisipasi Adaptif: Mengatasi Kendala Ruang melalui *Virtual Engagement***

Menyadari bahwa menuntut kehadiran fisik tidak lagi realistis, yayasan membuka keran partisipasi alternatif berbasis digital. Fenomena *virtual volunteering* atau mentor karier daring menjadi solusi atas kendala geografis. Ini sejalan dengan tren global *alumni engagement* pasca-pandemi yang menekankan pada fleksibilitas. Dengan memfasilitasi kontribusi non-fisik (seperti *crowdfunding* digital atau kuliah tamu virtual), yayasan berhasil mempertahankan aliran sumber daya ide dan dana tanpa terhambat jarak, memastikan bahwa "jarak fisik tidak lagi berarti jarak emosional."

#### **4. Rekonstruksi Budaya: Dari Mantan Santri ke Mitra Strategis**

Langkah ini merupakan upaya merombak persepsi kultural. Yayasan secara sadar mengangkat derajat alumni dari sekadar "mantan anak didik" menjadi "mitra strategis" yang setara. Dalam perspektif *Stakeholder Theory* (Freeman, 1984), pelibatan alumni dalam forum diskusi perencanaan sekolah memberikan mereka rasa kepemilikan (*sense of ownership*). Pemberian apresiasi moral dan ruang untuk berpendapat bukan hanya soal keramahan, melainkan strategi untuk meningkatkan *loyalty rate*. Perlakuan yang menghargai ini akan menebalkan komitmen afektif alumni untuk memberikan dedikasi terbaiknya bagi kejayaan almamater.

**Tabel 1. Analisis Transformasi Paradigma (Sebelum vs Sesudah)**

Dimensi	Sebelum Intervensi (Tradisional)	Sesudah Intervensi (Profesional)
Sifat Hubungan	Insidental & Reaktif (Saat ada butuh)	Proaktif & Berkelanjutan (Terprogram)
Basis Data	Intuitif / Memorabilia (Ingatan pengelola)	Digital Terintegrasi ( <i>Data-Driven</i> )
Pola Kontribusi	Wajib hadir fisik / Tradisional	Adaptif, Fleksibel, & Virtual
Posisi Alumni	Objek/Penerima perintah (Subordinat)	Subjek / Mitra Strategis ( <i>Co-Creator</i> )
Legalitas	Tidak Berbentuk / Paguyuban informal	Organisasi Legal (Memiliki AD/ART)

### **Bentuk-Bentuk Peran Keterlibatan Alumni dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Sebuah Tinjauan Kultural dan Struktural**

Keterlibatan alumni dalam sebuah institusi pendidikan, khususnya di lingkungan pesantren seperti Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, merupakan fenomena sosial yang unik dan kompleks. Berbeda dengan relasi korporat yang digerakkan oleh kontrak atau kewajiban administratif, peran alumni di sini tumbuh dan berkembang secara organik sebagai sebuah manifestasi kultural. Akar dari keterlibatan ini bersumber pada ikatan emosional dan historis yang terjalin kuat selama masa pendidikan. Terdapat rasa kekeluargaan dan *sense of belonging* (rasa memiliki) yang mendalam, di mana pesantren tidak lagi dipandang semata-mata sebagai tempat mencari ilmu di masa lalu, melainkan telah menjelma menjadi bagian tak terpisahkan dari identitas diri mereka. Oleh karena itu, kontribusi yang mereka berikan—baik berupa tenaga, pemikiran, maupun materi mengalir secara natural sebagai bentuk pengabdian moral, bukan karena adanya paksaan atau desain kebijakan institusional yang kaku.

Fenomena partisipasi organik ini dibedah menggunakan pisau analisis Teori Pemberdayaan dari Zimmerman (1995), akan terlihat sebuah ketimpangan dinamika yang menarik. Di satu sisi, para alumni menunjukkan tingkat *psychological empowerment* (pemberdayaan psikologis) yang sangat luar biasa. Mereka memiliki kesadaran kolektif, motivasi internal, dan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan almamaternya. Sayangnya, modal psikologis yang besar ini tidak berbanding lurus dengan *structural empowerment* (pemberdayaan struktural). Yayasan sering kali belum menyediakan wadah resmi, payung legalitas, atau mekanisme formal yang mampu mengorkestrasi energi besar tersebut. Akibat dari ketiadaan struktur ini, kontribusi alumni pada akhirnya berjalan secara sporadis dan terfragmentasi. Keterlibatan mereka menjadi sangat bergantung pada seberapa dekat relasi personal mereka dengan figur-figur sentral di yayasan, seperti pengasuh pesantren atau guru tertentu. Jika relasi personal ini terputus atau merenggang, maka aliran kontribusi pun berisiko ikut terhenti.

Di ranah akademik dan operasional sehari-hari, wujud nyata dari keterlibatan alumni ini sangat terasa ketika mereka kembali mengabdikan sebagai tenaga pengajar atau pengurus lembaga. Dalam konteks ini, konsep *cultural fit* atau kesesuaian budaya yang digagas oleh Schneider (1987) menjadi sangat relevan. Alumni yang kembali ke pesantren tidak perlu lagi mengalami gegar budaya (*culture shock*) atau membuang waktu untuk proses adaptasi nilai. Mereka telah menguasai "kurikulum tersembunyi" (*hidden curriculum*), tata krama, sistem hierarki, dan tradisi khas pesantren yang tidak tertulis namun sangat dijunjung tinggi. Keselarasan budaya inilah yang membuat mereka dapat langsung bekerja secara efektif dan luwes dalam menjalin kedekatan pedagogis dengan para santri.

Kehadiran alumni di ruang-ruang kelas membawa misi yang jauh lebih strategis. Sejalan dengan pandangan Tilaar mengenai partisipasi masyarakat dalam pendidikan, alumni hadir sebagai jembatan penghubung yang esensial. Mereka bertugas menjaga garis keseimbangan yang rentan: di satu sisi, mereka adalah garda terdepan dalam melestarikan nilai-nilai salaf, tradisi, dan karakter moral pesantren agar tidak tergerus zaman; namun di sisi lain, berbekal pengalaman dan pendidikan lanjutan yang mereka peroleh di dunia luar, mereka juga menjadi agen pembaruan yang membawa metode, wawasan, dan tuntutan pendidikan modern ke dalam kelas. Melalui perpaduan inilah, keterlibatan alumni tidak

hanya sekedar membantu operasional sekolah, melainkan secara substansial mengawal dan meningkatkan mutu pendidikan agar tetap berakar pada tradisi namun siap menjawab tantangan masa depan.

### **Program Pelibatan Alumni dan Implementasinya**

1. Belum Terintegrasi TQM. Meski program sudah berjalan, praktiknya belum terintegrasi secara utuh dalam siklus Manajemen Mutu Terpadu (TQM - Sallis) karena alumni baru dilibatkan pada tahap pelaksanaan, belum pada tahap perencanaan dan evaluasi.
2. Penguatan Akademik. Alumni sebagai tutor memberikan pengalaman belajar nyata (*experiential learning* - Kolb) yang aplikatif dan kontekstual bagi santri.
3. Pembinaan Karakter. Dalam pendidikan holistik (Muhaimin), alumni bertindak sebagai *role model* melalui keteladanan sosial (*social learning* - Bandura) yang lebih mudah diterima oleh santri.
4. Jejaring Profesional & Dukungan Sosial. Alumni berfungsi sebagai modal sosial penengah (*bridging social capital* - Putnam) yang membuka akses magang, dunia kerja, dan beasiswa. Mereka juga melakukan pemberdayaan komunitas melalui bantuan sarana dan prasarana.

### **Dampak Strategis Keterlibatan Alumni terhadap Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan**

Keterlibatan alumni dalam suatu institusi pendidikan nyatanya memberikan resonansi yang jauh lebih besar daripada sekedar pemeliharaan ikatan emosional masa lalu. Secara empiris, kontribusi mereka baik secara langsung maupun tidak langsung telah menjadi pilar penyokong yang esensial dalam pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP), sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021. Di lingkungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, manifestasi dari kepedulian para lulusan ini secara komprehensif menyentuh berbagai urat nadi standar pendidikan, mulai dari aspek pedagogis, manajerial, hingga kualitas keluaran lembaga.

Pada aspek pengembangan sumber daya manusia, kehadiran alumni memberikan dampak positif yang sangat kuat terhadap pemenuhan Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Alumni yang memilih untuk kembali mengabdikan diri ke pesantren sebagai guru atau ustaz membawa nilai tambah yang tidak dimiliki oleh tenaga pendidik eksternal; mereka tidak lagi memerlukan waktu untuk adaptasi kultural karena telah memahami ruh, budaya, dan karakter pesantren secara mendalam. Kedekatan dan keselarasan kultural ini pada gilirannya berimplikasi langsung pada peningkatan Standar Proses pendidikan. Ketika alumni turut serta mengambil peran di ruang kelas baik sebagai pengajar utama, narasumber tamu, maupun motivator mereka mampu menghidupkan suasana pembelajaran menjadi jauh lebih inspiratif. Kesamaan latar belakang membuat pendekatan mereka terasa lebih relevan dan egaliter, sehingga terbukti efektif dalam memantik antusiasme dan memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam proses belajar.

Lebih jauh dari batas ruang kelas, kiprah alumni juga merambah ke ranah manajerial dan operasional yang turut memperkuat Standar Pengelolaan kelembagaan. Sebaran alumni di berbagai sektor profesional, mulai dari pemerintahan hingga wirausaha, menjelma menjadi perpanjangan tangan yayasan dalam memperluas jaringan kerja sama eksternal (kemitraan). Relasi strategis ini mempermudah lembaga dalam membuka akses magang, peluang beasiswa, hingga kolaborasi antar-institusi. Menguatnya jaringan ini pun sering kali bermuara pada pemenuhan Standar Pembiayaan. Didasari oleh rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi, komunitas alumni kerap kali menjadi tulang punggung alternatif dengan memberikan suntikan dukungan finansial. Donasi dan sokongan dana dari mereka sangat berarti dalam menopang pembangunan sarana dan prasarana fisik, kelengkapan fasilitas belajar, hingga memastikan kelancaran berbagai kegiatan operasional dan agenda tahunan yayasan.

Pada puncaknya, seluruh akumulasi dari proses pendidikan dan dukungan kelembagaan tersebut bermuara pada pencapaian Standar Kompetensi Lulusan. Keberhasilan, kemandirian, dan rekam jejak positif para alumni di tengah masyarakat sejatinya merupakan manifestasi paling nyata dan hidup dari standar ini. Alumni yang sukses dan berdaya saing di berbagai bidang profesi tidak hanya menjadi mercusuar inspirasi bagi adik-adik santri yang masih belajar, tetapi juga berdiri tegak sebagai indikator utama dari kualitas mutu lembaga. Di mata publik, kiprah cemerlang para alumni adalah cerminan langsung dari keberhasilan institusi dalam mencetak generasi unggul, yang secara otomatis akan terus mengukuhkan muruah, reputasi, dan kepercayaan masyarakat terhadap yayasan.

### **Dinamika Tantangan dan Strategi Pemberdayaan Keterlibatan Alumni**

Upaya mengoptimalkan peran alumni dalam ekosistem pendidikan sering kali dihadapkan pada realitas lapangan yang kompleks. Meskipun terdapat ikatan emosional dan historis yang kuat antara lulusan dan almamaternya, mentransformasi potensi besar tersebut menjadi sebuah kontribusi nyata yang berkesinambungan nyatanya bukanlah hal yang mudah. Berdasarkan pemetaan di lapangan, laju optimalisasi partisipasi alumni ini kerap kali tertahan oleh tiga dimensi hambatan utama struktural, kultural, dan teknis yang saling berkelindan dan membelenggu potensi yang ada.

Hambatan pertama dan paling mendasar bermuara pada persoalan struktural. Kekosongan wadah formal berupa ketiadaan organisasi alumni resmi di tingkat yayasan menjadi akar dari sulitnya mengorkestrasi sumbangsih para lulusan. Tanpa adanya struktur yang menaungi, kontribusi yang datang cenderung berjalan sendiri-sendiri, sporadis, dan sangat bergantung pada relasi personal. Masalah ini semakin diperparah oleh absennya sebuah basis data (*database*) terintegrasi yang memuat rekam jejak, domisili, dan kepakaran para alumni. Akibatnya, yayasan seolah berjalan dalam ruang gelap; mereka memiliki ribuan lulusan potensial, namun kesulitan memetakan, menemukan, dan mengoordinasikan kekuatan tersebut ketika institusi membutuhkan dukungan spesifik.

Di balik layar manajerial tersebut, bayang-bayang hambatan kultural turut memegang peranan yang sangat signifikan, terutama dalam konteks tata nilai pendidikan pesantren. Nilai-nilai penghormatan dan *tawadhu'* (rendah hati) kepada para kyai, ustaz, dan pengasuh yayasan kerap kali menjelma menjadi pisau bermata dua. Di satu sisi, nilai ini menjaga adab dan etika, namun di sisi lain, ia melahirkan budaya "sungkan" dan hierarki yang kaku. Banyak alumni merasa enggan untuk melangkah maju atau menawarkan gagasan karena takut dianggap melampaui batas kewenangan otoritas pesantren. Jarak psikologis ini menciptakan kebiasaan pasif "menunggu diminta", di mana inisiatif-inisiatif brilian dari para alumni akhirnya terpendam dan membatasi ruang gerak mereka untuk bisa tampil sejajar sebagai mitra strategis perumus kebijakan sekolah.

Lebih lanjut, realitas kehidupan pasca-pendidikan juga menghadirkan hambatan teknis yang tidak bisa diabaikan. Begitu alumni terjun ke masyarakat, mereka segera dihadapkan pada rutinitas dan kesibukan profesi yang menyita banyak waktu. Keterbatasan waktu ini diperberat oleh jarak domisili yang semakin menyebar jauh dari pusat yayasan. Sayangnya, kendala ruang dan waktu ini belum mampu dijematani dengan baik karena minimnya pemanfaatan platform komunikasi digital yang representatif. Rantai informasi menjadi terputus; yayasan kesulitan menyampaikan peluang kontribusi, sementara alumni yang berada jauh di luar daerah kehilangan akses untuk menyalurkan bantuannya.

Menghadapi konstelasi hambatan tersebut, diperlukan sebuah terobosan strategis untuk memecah kebuntuan. Langkah krusial yang harus diambil adalah melakukan transformasi paradigma pengelolaan menuju *organizational empowerment* (pemberdayaan kelembagaan). Strategi pemecahan ini harus dimulai dari hulu, yakni dengan membentuk ikatan alumni yang sah secara hukum dan berlegalitas jelas untuk meruntuhkan sekat-sekat struktural dan kultural. Bersamaan dengan itu, penyusunan *database* digital harus segera

dieksekusi agar peta kekuatan alumni dapat terbaca dengan terang. Sebagai penyempurna, yayasan perlu menetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) pelibatan yang jelas, transparan, dan fleksibel. Melalui langkah-langkah komprehensif ini, peran alumni tidak lagi dibiarkan tumbuh liar dan insidental, melainkan dapat dirawat, diorganisasi, dan diarahkan menjadi sebuah sistem kolaborasi yang solid dan berkelanjutan.

### **Manifestasi Peran Alumni dalam Mendukung Capaian Mutu Pendidikan (Outcome)**

Eksistensi alumni dalam sebuah institusi pendidikan sejatinya tidak hanya diukur dari seberapa sering mereka berpartisipasi dalam kegiatan seremonial lembaga, melainkan seberapa jauh kontribusi tersebut membuahkan dampak (*outcome*) nyata yang terukur. Di lingkungan Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini, peran aktif para lulusan telah bertransformasi menjadi pilar penopang utama dalam sistem manajemen mutu pendidikan. Kontribusi mereka tidak lagi berhenti pada tataran niat baik atau dukungan moral semata, tetapi telah mewujudkan dalam capaian-capaian strategis yang secara komprehensif mengerek kualitas institusi pada berbagai dimensi.

1. Menjaga Mutu Berkelanjutan. Kehadiran alumni yang memilih kembali ke rahim almamaternya untuk mengabdikan sebagai tenaga pendidik terbukti memberikan injeksi positif pada kualitas akademik secara langsung. Karena telah menguasai ritme dan kultur belajar khas pesantren, alumni-guru ini mampu menghadirkan metode pengajaran yang lebih beresonansi dengan para santri. Hasilnya, transfer keilmuan berjalan jauh lebih efektif, yang secara empiris dibuktikan dengan adanya tren peningkatan rata-rata nilai akademik santri serta naiknya persentase tingkat kelulusan dari tahun ke tahun. Kesenambungan mutu ini memastikan bahwa standar kualitas yang telah dirintis oleh pendahulu tidak terputus, melainkan terus dirawat dan ditingkatkan.
2. Merealisasikan Harapan Stakeholder. Lulusan yang sukses berkiprah di dunia luar kerap kali kembali sebagai figur motivator dan narasumber yang menginspirasi. Kehadiran mereka membawa energi baru yang sukses memantik ambisi dan kepercayaan diri para santri yang masih belajar. Motivasi yang ditularkan oleh para alumni ini secara signifikan berhasil mendongkrak tingkat partisipasi santri dalam berbagai ajang perlombaan akademik maupun non-akademik. Lebih dari itu, paparan kisah sukses tersebut juga berhasil membuka cakrawala berpikir santri, sehingga memicu lonjakan minat dan aspirasi mereka untuk melanjutkan studi ke jenjang pendidikan tinggi yang lebih prestisius.
3. Adaptasi dengan Lingkungan. Dunia di luar tembok pesantren terus bergerak dinamis dengan segala tuntutan zaman yang kian kompleks. Dalam hal ini, alumni yang telah terjun langsung ke dunia profesional dan akademik bertindak sebagai radar informasi bagi yayasan. Masukan, kritik, dan saran dari mereka menjadi bahan evaluasi yang sangat berharga untuk melakukan penyesuaian kurikulum. Berkat umpan balik tersebut, sistem pembelajaran menjadi jauh lebih relevan, lincah, dan kontekstual dengan kebutuhan masa kini. Proses adaptasi ini pada gilirannya berhasil meningkatkan daya saing para lulusan baru, tidak hanya dalam penguasaan *hard skill*, tetapi juga pematangan *soft skill* yang sangat krusial untuk bersaing di dunia kerja maupun perguruan tinggi.
4. Membangun Kesadaran Kolektif terhadap pentingnya gotong royong dalam memajukan mutu institusi. Kesadaran ini termanifestasi dalam bentuk donasi fisik, aliran dukungan finansial, serta perluasan relasi kelembagaan yang dibawa oleh jaringan alumni. Berkat suntikan sumber daya eksternal ini, yayasan mampu mengakselerasi perbaikan fasilitas fisik, memperbarui sarana prasarana, dan menunjang operasional pendidikan dengan lebih mandiri. Secara akumulatif, seluruh perbaikan mutu dan fasilitas ini membuahkan efek domino yang luar biasa di mata masyarakat luas. Terbukti, naiknya kualitas lembaga yang disokong oleh kekuatan alumninya secara langsung berdampak pada peningkatan kepercayaan publik, yang tercermin dari terus melonjaknya jumlah pendaftar baru pada setiap tahun ajaran.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa alumni memiliki peran strategis yang berdampak nyata terhadap peningkatan mutu pendidikan di Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini. Kontribusi tersebut menyentuh berbagai dimensi pemenuhan Standar Nasional Pendidikan (SNP), mulai dari penguatan kualitas tenaga pendidik, peningkatan kualitas proses pembelajaran, perluasan jejaring kerja sama, hingga dukungan pembiayaan dan sarana prasarana. Namun demikian, pola pelibatan alumni saat ini masih bersifat organik, sporadis, dan sangat bergantung pada ikatan kultural-emosional (*sense of belonging*). Keterlibatan alumni belum terintegrasi secara sistematis ke dalam siklus Manajemen Mutu Terpadu (TQM), di mana mereka baru dilibatkan pada tahap pelaksanaan program dan belum menyentuh ranah perencanaan maupun evaluasi kelembagaan. Belum optimalnya potensi pemberdayaan ini dipicu oleh tiga hambatan utama: struktural (ketiadaan wadah organisasi alumni yang resmi dan basis data terintegrasi), kultural (budaya tawadhu' dan rasa sungkan untuk berinisiatif), serta teknis (keterbatasan waktu, jarak domisili, dan minimnya komunikasi digital). Oleh karena itu, partisipasi spontan ini perlu ditransformasikan menjadi sebuah sistem pemberdayaan yang terstruktur dan berkelanjutan agar disparitas mutu antar-unit pendidikan dapat dihindari.

Untuk mengatasi hambatan tersebut, secara praktis dan manajerial, Yayasan Miftahul Ulum Al-Yasini perlu segera melembagakan ikatan alumni secara resmi, membangun sistem pangkalan data (database) digital yang komprehensif, serta merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang melegitimasi ruang gerak alumni. Legitimasi kebijakan ini sangat krusial untuk meruntuhkan hambatan kultural (rasa sungkan) sehingga alumni dapat diposisikan sejajar sebagai mitra strategis, bukan sekadar donatur insidental.

## REFERENSI

- Arcaro, J. S. (1995). *Quality In Education: An Implementation Handbook*. St. Lucie Press.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder Of Citizen Participation. *Journal Of The American Institute Of Planners*, 35(4), 216–224.
- Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam: Tradisi Dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Logos Wacana Ilmu.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis*. University Of Chicago Press.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The Social Construction Of Reality*. Anchor Books.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms Of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook Of Theory And Research For The Sociology Of Education* (Pp. 241–258). Greenwood.
- Brady, L. (2010). *Curriculum Construction*. Pearson.
- Brophy, J. (2010). *Motivating Students To Learn*. Routledge.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations Of Social Theory*. Harvard University Press.
- Darling-Hammond, L. (2017). *The Right To Learn*. Jossey-Bass.
- Deming, W. E. (1986). *Out Of The Crisis*. Mit Press.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi Pesantren*. Lp3es.
- Emmer, E. T., & Sabornie, E. J. (2015). *Handbook Of Classroom Management*. Routledge.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth And Crisis*. W.W. Norton.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning Of Educational Change*. Teachers College Press.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues And The Creation Of Prosperity*. Free Press.
- Gibson, D. (2004). Role Models In Career Development. *Career Development International*, 9(4), 198–209.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration*. Mcgraw-Hill.

- Jenkins, W. (1978). *Policy Analysis: A Political And Organizational Perspective*. Martin Robertson.
- Kohlberg, L. (1984). *Essays On Moral Development*. Harper & Row.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Ladson-Billings, G. (1995). Toward A Theory Of Culturally Relevant Pedagogy. *American Educational Research Journal*, 32(3), 465–491.
- Mcleod, R., & Schell, G. (2007). *Management Information Systems*. Pearson.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Model Of Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mardikanto, Totok, Poerwoko Soebiato. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung : Alfabeta
- Muslimin, Dian, Sunariyanto Dkk., 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Sumatera Barat : Get Press Indonesia
- Musyidin, Sunariyanto Dkk., 2023. *Hukum Tata Negara*. Sukabumi : Cv Haura Utama
- Said, M Mas'ud. 2012. *Birokrasi Di Negara Birokratis*. Malang : Umm Press
- Muhaimin. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Kencana Prenada Media.
- Noddings, N. (2002). *Caring: A Feminine Approach To Ethics And Moral Education*. University Of California Press.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership*. Jossey-Bass.
- Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline*. Doubleday.
- Slavin, R. E. (2008). *Educational Psychology*. Pearson.
- Sparks, D., & Loucks-Horsley, S. (1989). Five Models Of Staff Development. *Nea*.
- Stufflebeam, D. (2003). The Cipp Evaluation Model. *Journal Of Multidisciplinary Evaluation*, 1(2), 1–8.