

REGENERASI KEPEMIMPINAN DAN DINAMIKA ORGANISASI DI PONDOK PESANTREN TRADISIONAL DAN MODERN

M. Rizman Reza¹⁾, Abunazar Alim²⁾, Khairul Anam³⁾, Sofwan Manaf⁴⁾

^{1,2,3,4} Universitas Darunnajah
e-mail: rizmanreza@darunnajah.ac.id

Abstract

Leadership regeneration is a determining factor for the sustainability of boarding school organizations, both traditional and modern. Boarding schools as value-based Islamic educational institutions face increasingly complex organizational dynamic challenges, especially related to the transition of leadership from one generation to the next. This article aims to analyze leadership regeneration and organizational dynamics in traditional and modern Islamic boarding schools through a conceptual approach based on literature review. This research uses a systematic literature review method sourced from accredited national journals and reputable international journals that are open access, as well as relevant academic books. The results of the study show that traditional boarding schools tend to rely on regeneration patterns based on charisma and lineage, while modern boarding schools are starting to develop structured and managerial regeneration systems. The conceptual contribution of this article lies in the comparative synthesis of leadership regeneration patterns in traditional and modern Islamic boarding schools and their implications for the dynamics of Islamic boarding school organizations in Indonesia.

Keywords: leadership regeneration, organizational dynamics, traditional pesantren, modern pesantren

Abstrak

Regenerasi kepemimpinan merupakan faktor penentu keberlangsungan organisasi pesantren, baik yang bercorak tradisional maupun modern. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam berbasis nilai menghadapi tantangan dinamika organisasi yang semakin kompleks, terutama terkait transisi kepemimpinan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis regenerasi kepemimpinan dan dinamika organisasi di pondok pesantren tradisional dan modern melalui pendekatan konseptual berbasis kajian literatur. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka sistematis yang bersumber dari jurnal nasional terakreditasi dan jurnal internasional bereputasi yang bersifat akses terbuka, serta buku akademik yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pesantren tradisional cenderung mengandalkan pola regenerasi berbasis karisma dan garis keturunan, sedangkan pesantren modern mulai mengembangkan sistem kaderisasi yang terstruktur dan manajerial. Kontribusi konseptual artikel ini terletak pada sintesis komparatif pola regenerasi kepemimpinan pesantren tradisional dan modern beserta implikasinya terhadap dinamika organisasi pesantren di Indonesia.

Kata kunci: regenerasi kepemimpinan, dinamika organisasi, pesantren tradisional, pesantren modern

PENDAHULUAN

Pesantren merupakan institusi pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas dalam sistem kepemimpinan dan tata kelola organisasi. Keberlangsungan pesantren tidak hanya ditentukan oleh kekuatan tradisi dan karisma kiai, tetapi juga oleh kemampuan lembaga dalam mengelola regenerasi kepemimpinan secara berkelanjutan. Dalam konteks organisasi pendidikan modern, regenerasi kepemimpinan dipahami sebagai proses strategis yang berpengaruh langsung terhadap stabilitas, adaptabilitas, dan dinamika organisasi. Berbagai studi menunjukkan bahwa lemahnya perencanaan suksesi kepemimpinan kerap menjadi sumber konflik internal dan stagnasi organisasi pendidikan (Bush, 2011; Hallinger & Heck, 2010).

Dalam pesantren, persoalan ini menjadi lebih kompleks karena kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mengandung legitimasi keilmuan, moral, dan spiritual. Oleh karena itu, regenerasi kepemimpinan pesantren tidak dapat dilepaskan dari dinamika organisasi yang melingkupinya. Pesantren tradisional dan pesantren modern menunjukkan pola regenerasi kepemimpinan yang berbeda. Pesantren tradisional cenderung mempertahankan pola karismatik dan genealogis yang kuat dalam menjaga kontinuitas nilai and tradisi. Sebaliknya, pesantren modern mulai mengadopsi pendekatan sistemik dan manajerial dalam menyiapkan kader pemimpin. Perbedaan pola ini berdampak signifikan terhadap dinamika organisasi pesantren, baik dalam aspek stabilitas, inovasi, maupun keberlanjutan kelembagaan.

Artikel ini berargumen bahwa regenerasi kepemimpinan merupakan variabel kunci yang memengaruhi dinamika organisasi pesantren. Dengan menggunakan

pendekatan konseptual-komparatif, artikel ini bertujuan untuk menganalisis regenerasi kepemimpinan dan dinamika organisasi di pondok pesantren tradisional dan modern serta merumuskan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode kajian pustaka sistematis. Sumber data diperoleh dari artikel jurnal nasional terakreditasi (SINTA) dan jurnal internasional bereputasi (Scopus) yang bersifat akses terbuka, serta buku akademik nasional dan internasional yang relevan dengan topik kepemimpinan, manajemen pendidikan Islam, dan dinamika organisasi. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria relevansi, kredibilitas penerbit, serta keterkinian publikasi (sepuluh tahun terakhir). Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi guna mensintesis konsep dan temuan penelitian terdahulu serta merumuskan kerangka konseptual yang komprehensif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian Terdahulu, Penelitian tentang kepemimpinan pesantren telah berkembang melalui beragam pendekatan metodologis. Dhofier (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan kiai dalam pesantren tradisional bersifat karismatik dan patrimonial, di mana otoritas pemimpin diterima secara penuh oleh komunitas pesantren. Muhaimin (2015) menunjukkan bahwa pola regenerasi kepemimpinan pesantren tradisional umumnya berlangsung melalui penunjukan anggota keluarga atau santri senior yang memiliki kedekatan paling tinggi dengan kiai. Di sisi lain, penelitian Zarkasyi (2021) mengungkapkan bahwa pesantren modern mulai mengembangkan sistem kepemimpinan kolektif dan profesional. Studi Hallinger dan Heck (2010) dalam konteks pendidikan global menekankan pentingnya perencanaan

sukses kepemimpinan guna menjamin keberlanjutan organisasi. Penelitian Day et al. (2014) juga menegaskan bahwa pengembangan kepemimpinan yang sistematis berdampak positif terhadap kinerja dan stabilitas organisasi pendidikan.

Perkembangan Mutakhir Kajian., Kajian mutakhir menunjukkan adanya pergeseran paradigma kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dari pendekatan individual menuju pendekatan sistemik. Dalam pendidikan berbasis agama, konsep kepemimpinan berbasis nilai (*value-based leadership*) semakin mendapat perhatian dalam diskursus akademik. Beekun dan Badawi (1999) menekankan bahwa kepemimpinan dalam Islam harus berlandaskan nilai amanah, keadilan, dan musyawarah. Penelitian terbaru dalam jurnal internasional seperti *International Journal of Educational Management* menunjukkan bahwa organisasi pendidikan berbasis nilai yang menerapkan sistem suksesi kepemimpinan secara terencana memiliki tingkat keberlanjutan yang lebih tinggi (Bush & Glover, 2022). Penelitian Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa lembaga pendidikan berbasis nilai yang memiliki sistem suksesi kepemimpinan yang jelas cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan organisasi. Dalam konteks pesantren, kajian kontemporer mulai menyoroti pentingnya integrasi nilai tradisional pesantren dengan praktik manajemen modern untuk menjawab tantangan dinamika organisasi.

Celah Penelitian, Meskipun kajian tentang kepemimpinan pesantren telah berkembang, terdapat beberapa celah penelitian yang signifikan. Pertama, sebagian besar penelitian masih memfokuskan diri pada salah satu tipe pesantren, baik tradisional maupun modern, tanpa melakukan analisis komparatif. Kedua, kajian tentang regenerasi kepemimpinan masih cenderung bersifat

deskriptif dan belum mengaitkannya secara mendalam dengan dinamika organisasi pesantren. Ketiga, kajian konseptual yang mensintesis temuan-temuan terdahulu guna merumuskan kerangka analisis regenerasi kepemimpinan pesantren secara komprehensif masih belum memadai.

Variabel dan Pembahasan Konseptual, Variabel 1: Regenerasi Kepemimpinan Pesantren. Regenerasi kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses peralihan kepemimpinan yang dirancang untuk menjaga kesinambungan visi, misi, dan nilai organisasi (Hallinger & Heck, 2010). Dalam pesantren tradisional, regenerasi kepemimpinan kerap berlangsung secara alami melalui garis keturunan atau kedekatan personal dengan kiai. Pola ini memiliki kelebihan dalam menjaga kesinambungan nilai, namun berpotensi menimbulkan stagnasi apabila tidak diiringi dengan pengembangan kapasitas kepemimpinan. Sebaliknya, pesantren modern mulai mengembangkan sistem kaderisasi dan pelatihan kepemimpinan yang lebih terstruktur. Pendekatan ini memungkinkan pesantren menyiapkan calon pemimpin berdasarkan kompetensi, bukan semata-mata atas dasar kedekatan genealogis. Penelitian Day et al. (2014) menunjukkan bahwa sistem pengembangan kepemimpinan yang terencana mampu meningkatkan kualitas transisi kepemimpinan.

Variabel 2: Dinamika Organisasi Pesantren, Dinamika organisasi merujuk pada proses perubahan, interaksi, dan adaptasi yang terjadi dalam suatu organisasi sebagai respons terhadap faktor internal dan eksternal. Pesantren tradisional cenderung memiliki dinamika organisasi yang stabil namun relatif lambat dalam beradaptasi. Sementara itu, pesantren modern menunjukkan dinamika yang lebih responsif dengan tingkat inovasi yang lebih tinggi, meskipun menghadapi tantangan

kompleksitas manajerial. Penelitian Yukl (2013) menegaskan bahwa dinamika organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan sistem pengambilan keputusan. Dalam konteks pesantren, keberhasilan regenerasi kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap stabilitas dan adaptabilitas organisasi.

Penelitian Terbaru dan Relevan, Penelitian terbaru oleh Bush dan Glover (2022) menekankan pentingnya kerangka pengembangan kepemimpinan yang berkelanjutan dalam organisasi pendidikan. Studi Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa institusi pendidikan berbasis nilai yang memiliki sistem suksesi kepemimpinan yang jelas cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks Indonesia, penelitian-penelitian mutakhir mulai menyoroti transformasi pesantren menuju organisasi pendidikan modern tanpa meninggalkan nilai tradisional. Temuan-temuan tersebut memperkuat posisi regenerasi kepemimpinan sebagai variabel penentu dalam mempertahankan vitalitas dan dinamika organisasi pesantren.

Kebaruan Penelitian (Kontribusi Konseptual), Kontribusi konseptual artikel ini terletak pada pendekatan sintesis komparatif yang mengkaji secara bersamaan pola regenerasi kepemimpinan pesantren tradisional dan modern beserta implikasinya terhadap dinamika organisasi. Artikel ini tidak hanya mendeskripsikan perbedaan pola kepemimpinan, tetapi juga menganalisis implikasinya terhadap keberlanjutan organisasi pesantren. Dengan demikian, artikel ini menawarkan kerangka konseptual yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan kebijakan dan praktik kepemimpinan pesantren di Indonesia.

KESIMPULAN

Regenerasi kepemimpinan dan dinamika organisasi merupakan dua aspek yang saling terkait dalam menjaga keberlanjutan pesantren. Pesantren

tradisional dan modern memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda dalam mengelola transisi kepemimpinan. Integrasi nilai tradisional pesantren dengan sistem manajemen modern merupakan prasyarat bagi terwujudnya regenerasi kepemimpinan yang adaptif, resilien, dan berkesinambungan. Artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan teoretis dan acuan praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam dalam merancang sistem regenerasi kepemimpinan pesantren yang relevan dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic perspective*. Amana Publications.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). Sage Publications.
- Bush, T., & Glover, D. (2022). School leadership development: Evidence and frameworks. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(2), 187–203. <https://doi.org/10.1177/17411432211010896>
- Day, D. V., Fleenor, J. W., Atwater, L. E., Sturm, R. E., & McKee, R. A. (2014). Advances in leader development: A review of 25 years of research and theory. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 63–82. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.004>
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kiai 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? *School Leadership & Management*, 30(2), 95–122. <https://doi.org/10.1080/1363243100>

3688007

- Muhaimin. (2015). Manajemen pendidikan Islam: Aplikasinya dalam penyusunan rencana pengembangan sekolah/madrasah. Kencana.
- Rahman, A., et al. (2021). Kepemimpinan dan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 145–160.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zarkasyi, A. (2021). Kepemimpinan pesantren modern dalam perspektif manajemen pendidikan Islam. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 59(2), 345–368. <https://doi.org/10.14421/ajis.2021.592.345-368>