



Kepemimpinan Organisasi Yayasan Kependidikan Islam

Aldyandra¹, Indra Ari Irvan², Mia Permata Sari³, Dur Brutu⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

E-mail: 23052170036@radenfatah.ac.id, arieirvan0304@gmail.com, miapermatasari1213@gmail.com,
dubrutu3839@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-12-15 Revised: 2025-01-22 Published: 2025-02-02 Keywords: <i>Leadership; Islamic Educational Foundations; Pesantren; Educational Management.</i>	This article discusses leadership models in Islamic educational foundations and Islamic boarding schools (pesantren), focusing on the influence of kyai leadership on institutional performance. In the traditional pesantren (salaf) educational system, the kyai holds full authority in decision-making, which tends to be centralized and authoritarian. However, modernization demands a shift towards a more participatory and responsive leadership style. This study employs a literature review method to explore various leadership models implemented in foundations and pesantren, as well as how they adapt to modernity's demands. The findings reveal that many pesantren have transitioned from an individual leadership model centered on the kyai to a collective model involving multiple stakeholders in organizational management. The shift from charismatic and authoritarian leadership to a more democratic and rational leadership style enables pesantren to remain relevant in the modern era while preserving core Islamic values. Effective leadership is characterized by a combination of spirituality, managerial skills, and openness to innovation. In conclusion, the success of Islamic educational institutions, particularly pesantren, heavily depends on leaders' ability to balance professionalism with Islamic values. Adaptive leadership that responds to the changing times without compromising Islamic principles is the key to long-term organizational success.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-12-15 Direvisi: 2025-01-22 Dipublikasi: 2025-02-02 Kata kunci: <i>Leadership; Islamic Educational Foundations; Pesantren; Educational Management.</i>	Artikel ini membahas model kepemimpinan dalam yayasan kependidikan Islam dan pondok pesantren, dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan kyai terhadap kinerja lembaga. Dalam sistem pendidikan tradisional pesantren (salaf), kyai memiliki otoritas penuh dalam pengambilan keputusan, yang cenderung bersifat sentralistik dan otoriter. Namun, modernisasi menuntut perubahan pola kepemimpinan menjadi lebih partisipatif dan responsif terhadap perubahan zaman. Kajian ini menggunakan metode review literatur untuk mengeksplorasi berbagai model kepemimpinan yang diterapkan di yayasan dan pesantren, serta bagaimana mereka beradaptasi dengan tuntutan modernitas. Hasil kajian menunjukkan bahwa banyak pesantren telah mengalami transformasi dari model kepemimpinan individual yang berpusat pada kyai menjadi model kolektif yang melibatkan berbagai pihak dalam pengelolaan organisasi. Pergeseran dari kepemimpinan karismatik dan otoriter menuju kepemimpinan yang lebih demokratis dan rasional memungkinkan pesantren tetap relevan di era modern, sekaligus menjaga nilai-nilai inti Islam. Kepemimpinan yang efektif ditunjukkan oleh kombinasi spiritualitas, keterampilan manajerial, dan keterbukaan terhadap inovasi. Kesimpulannya, keberhasilan lembaga kependidikan Islam, terutama pesantren, sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyeimbangkan profesionalisme dengan nilai-nilai keislaman. Model kepemimpinan adaptif yang mampu merespon perubahan zaman tanpa mengorbankan prinsip-prinsip Islam menjadi kunci utama keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan kesuksesan suatu lembaga. Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dalam menggunakan kekuasaan untuk memengaruhi, memotivasi, dan mendukung orang lain dalam memberikan

kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Azizah, Tampubolon, & Sibarani, 2021) Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan pengelolaan sumber daya dan proses organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk menggerakkan anggota organisasi menuju visi bersama. Dalam konteks yayasan kependidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang

lebih luas, karena melibatkan tanggung jawab moral dan spiritual selain aspek manajerial.

Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki makna yang lebih mendalam. Seorang pemimpin di yayasan kependidikan Islam diharapkan tidak hanya mengatur jalannya organisasi, tetapi juga menjadi sosok yang mampu memberikan arahan, pendampingan, dan pembinaan kepada jamaah serta murid-murid. Pemilihan pemimpin yang tepat dan berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang tidak hanya mencetak individu cerdas, tetapi juga berakhlak mulia. Kepemimpinan dalam konteks ini tidak hanya berorientasi pada keberhasilan organisasi secara teknis, melainkan juga pada pembentukan karakter dan moralitas anggotanya. (Yanto, Wanto, & Murniyanto, 2023)

Secara historis, kiai sebagai pemimpin pondok pesantren memegang otoritas penuh dalam menentukan arah pendidikan dan pengelolaan lembaga. Kiai memiliki kedudukan yang sangat dihormati, tidak hanya karena ilmunya tetapi juga karena perannya sebagai pemimpin spiritual yang dianggap memiliki kekuatan karismatik. Dalam struktur organisasi pesantren, keputusan strategis seperti kurikulum pendidikan, pengelolaan keuangan, hingga hubungan eksternal, sebagian besar berada di tangan kiai. Karakteristik kepemimpinan kiai yang karismatik ini sering kali membuat pola hubungan antara pemimpin dan anggota lembaga menjadi paternalistik, di mana kiai dipandang sebagai figur ayah yang dihormati oleh santri dan masyarakat sekitarnya.

Namun, seiring dengan perkembangan zaman, model kepemimpinan yang bertumpu pada kharisma seorang pemimpin mulai dihadapkan pada berbagai tantangan. Globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan sosial ekonomi telah mengubah cara pandang masyarakat terhadap sistem kepemimpinan, termasuk di yayasan kependidikan Islam. Yayasan yang sebelumnya lebih banyak mengandalkan satu figur pemimpin mulai menghadapi tuntutan untuk menerapkan sistem manajemen yang lebih modern, profesional, dan partisipatif. Pemimpin yayasan di era ini tidak lagi hanya dituntut untuk memiliki kedalaman spiritual, tetapi juga kemampuan dalam mengelola organisasi dengan efisien.

Tantangan modernitas yang dihadapi oleh yayasan kependidikan Islam, termasuk pondok pesantren, bukan hanya dari segi perubahan internal organisasi tetapi juga dari eksternal.

Keterbukaan informasi melalui teknologi digital menuntut adanya akuntabilitas yang lebih tinggi dari para pemimpin yayasan. Masyarakat dan para pemangku kepentingan kini lebih kritis dalam mengevaluasi bagaimana yayasan tersebut dikelola, baik dari sisi keuangan, transparansi keputusan, hingga kualitas pendidikan yang diberikan. Hal ini memaksa yayasan untuk beradaptasi dengan cara pengelolaan yang lebih terbuka dan profesional tanpa meninggalkan nilai-nilai Islam.

Di tengah dinamika tersebut, muncul dilema bagi pemimpin yayasan kependidikan Islam: bagaimana tetap mempertahankan nilai-nilai Islam yang luhur, seperti kepercayaan, moralitas, dan ketaatan kepada pimpinan, sambil beradaptasi dengan model kepemimpinan modern yang berbasis profesionalisme dan efisiensi. Beberapa yayasan telah mulai melakukan perubahan dengan mengadopsi struktur manajemen yang lebih terdesentralisasi, di mana pengambilan keputusan tidak sepenuhnya berada di tangan satu orang pemimpin, tetapi melibatkan berbagai pihak yang memiliki keahlian khusus di bidangnya masing-masing.

Dengan semakin kompleksnya tantangan yang dihadapi, penelitian tentang kepemimpinan dalam organisasi yayasan kependidikan Islam menjadi sangat relevan. Studi ini perlu dilakukan untuk memahami bagaimana kepemimpinan kiai atau pemimpin yayasan lain beradaptasi dengan tuntutan modernitas tanpa kehilangan identitas Islam yang menjadi fondasi lembaga. Penelitian ini juga penting untuk menemukan model kepemimpinan yang efektif, di mana unsur spiritualitas dan profesionalisme dapat berjalan beriringan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi model kepemimpinan yang relevan di yayasan kependidikan Islam, khususnya dalam konteks era globalisasi dan modernitas. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam serta memberikan rekomendasi praktis bagi yayasan dan pondok pesantren dalam mengelola organisasi mereka agar tetap relevan dan berdaya saing di masa depan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan review literatur. Review literatur adalah survei artikel ilmiah, buku dan sumber lain yang relevan dengan suatu hal tertentu, masalah, bidang penelitian,

atau teori, dan dengan demikian, memberikan deskripsi, ringkasan, dan evaluasi kritis terhadap penelitian yang ada. (Ramdhani, Ramdhani, & Amin, 2014)

Review literatur diperlukan untuk 1) Berbagi informasi kepada pembaca tentang hasil penelitian sebelumnya. 2) Menghubungkan suatu penelitian menjadi lebih luas dan berkelanjutan. 3) Kerangka kerja untuk menunjukkan atau meyakinkan pentingnya penelitian dan membandingkan hasil penelitian. (Guritno, Sudaryono, & Rahardja, 2011). Langkah-langkah melakukan review literatur. 1) memilih topik yang akan direview. 2) Mencari dan memilih artikel yang sesuai. 3) Menganalisis dan mensintesis literatur. 4) Penulisan review. 5) Kesimpulan. (Ramdhani, Ramdhani, & Amin, 2014)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Model Kepemimpinan dalam Yayasan dan Pesantren

Kepemimpinan adalah aspek fundamental dalam organisasi, termasuk dalam konteks yayasan kependidikan Islam dan pondok pesantren. Seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk mampu mengarahkan, tetapi juga memotivasi dan membimbing anggota organisasi agar mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan yayasan pendidikan dan pesantren, pemilihan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Menurut Prasetyo, gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin berperilaku dan mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan mereka (Gufronul, 2020). Macam-macam gaya kepemimpinan melibatkan:

1. Gaya Pernalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik didasarkan pada peran pemimpin sebagai figur pelindung yang memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya. Dalam konteks yayasan dan pesantren, pemimpin sering dipandang sebagai orang tua yang melindungi, mengayomi, dan mengarahkan bawahan dan juga santri. Pemimpin paternalistik berusaha menciptakan iklim kerja yang harmonis dan menekankan kebersamaan serta keadilan. Bawahan sering dianggap belum sepenuhnya mandiri sehingga pemimpin merasa perlu memberikan arahan yang terus-menerus.

Dalam pesantren, gaya ini sangat sesuai mengingat hubungan antara kiai atau pimpinan pesantren dan santri bersifat personal dan paternal. Pemimpin tidak hanya mengarahkan dalam aspek pendidikan, tetapi juga dalam aspek kehidupan sehari-hari santri, membentuk kepribadian dan akhlak mereka.

2. Gaya Otokratif

Gaya otokratis sering diterapkan dalam organisasi di mana pemimpin memegang kendali penuh dan semua keputusan dibuat secara sentralistik. Pemimpin otoriter cenderung mengambil keputusan tanpa melibatkan bawahan, dan memandang perintahnya sebagai yang harus diikuti tanpa pertanyaan. Dalam yayasan kependidikan Islam yang lebih tradisional, gaya kepemimpinan ini kadang digunakan, terutama ketika pemimpin ingin memastikan bahwa visinya diimplementasikan tanpa gangguan dari pihak lain.

Namun, gaya otokratis dapat menimbulkan masalah, terutama ketika bawahan merasa tidak diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Di lingkungan yang menekankan kerja sama dan kebersamaan, gaya ini bisa menjadi kontraproduktif.

3. Gaya Karismatik

Pemimpin karismatik memiliki daya tarik personal yang kuat, mampu mempengaruhi orang lain berdasarkan pesona pribadi dan visi yang jelas. Dalam yayasan atau pesantren, pemimpin karismatik sering dihormati karena kepribadian, pengalaman, atau keahliannya. Pemimpin ini cenderung menginspirasi bawahan dan santri untuk mengikuti arahnya bukan karena perintah, tetapi karena rasa hormat dan kekaguman. Pesantren tradisional, misalnya, sering kali dipimpin oleh seorang kiai yang dihormati tidak hanya karena kedudukannya tetapi juga karena karisma pribadinya. Pengikut kiai tidak hanya taat karena struktur formal, tetapi juga karena kekaguman dan penghormatan mendalam terhadap keilmuan dan akhlak pemimpin tersebut.

4. Gaya Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada partisipasi dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan. Pemimpin dalam model ini mendorong bawahan untuk berperan serta dalam memberikan masukan dan ide. Dalam lingkungan yayasan dan pesantren modern, gaya demokratis ini sering diterapkan untuk menciptakan suasana kerja yang inklusif, di mana setiap anggota organisasi memiliki suara dalam pengambilan keputusan.

Dalam konteks yayasan pendidikan Islam yang lebih profesional, gaya demokratis dianggap lebih efektif dalam memotivasi staf dan meningkatkan partisipasi. Pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendengarkan berbagai perspektif sebelum menentukan kebijakan. Pendekatan ini meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan di kalangan bawahan, karena mereka merasa terlibat dalam proses manajemen.

5. Gaya Laissez-Faire

Gaya kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab mereka sendiri. Pemimpin memberikan sedikit atau tidak ada intervensi langsung, dan percaya bahwa anggota organisasi cukup kompeten untuk membuat keputusan sendiri. Gaya ini sering digunakan dalam situasi di mana staf atau tim sudah sangat terampil dan mandiri.

Di yayasan atau pesantren yang memiliki sumber daya manusia yang kuat dan berpengalaman, gaya laissez-faire dapat berfungsi dengan baik, terutama dalam konteks pengelolaan mandiri unit-unit pendidikan. Namun, jika diterapkan secara berlebihan, gaya ini dapat menimbulkan kurangnya arahan yang jelas, yang dapat menghambat efektivitas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan bukan hanya tentang tanggung jawab, tetapi juga tentang kemampuan memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi atau masyarakat yang dipimpin.

Menurut Mulyasa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Ketua Lembaga Yayasan memiliki model kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi

kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan dan kegagalan sekolah banyak ditentukan oleh Ketua Yayasan karena Ketua Yayasan merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya. (Antoni, 2016)

Kepemimpinan dalam konteks pondok pesantren merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, memotivasi, dan membimbing santri untuk mencapai tujuan tertentu. (Hamdanah, 2022) Sebagai seorang ketua yayasan di pondok pesantren, perannya tidak hanya terbatas pada penyusunan kurikulum, tata tertib, dan sistem evaluasi. Lebih dari itu, ketua yayasan diharapkan memberikan pembelajaran langsung kepada santri, menunjukkan komitmen konsisten terhadap proses berkualitas, serta memperbaiki sistem, perencanaan, dan penganggaran yang diutamakan.

Efektivitas kepemimpinan ketua yayasan pondok pesantren juga melibatkan aspek pengawasan internal, evaluasi kinerja, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan transparansi penggunaan dana. (Hamdanah, 2022) Menurut Sagala, kepemimpinan yang efektif dalam pondok pesantren tidak hanya terkait dengan desain organisasi, perencanaan, dan kebijakan, tetapi juga melibatkan fungsi komponen organisasi dalam pengelolaan informasi (Sagala, 2015). Dalam menjalankan peran sebagai ketua yayasan, seseorang harus dapat berfungsi sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. (Antoni, 2016) Sebagai manajer, ketua yayasan perlu mengelola kemampuan pondok pesantren secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan. Di sisi lain, sebagai pemimpin, ketua yayasan harus memiliki kemampuan memotivasi, memberikan arahan, dan menunjukkan tanggung jawab tinggi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam konteks pondok pesantren melibatkan kemampuan mempengaruhi, memberikan pembelajaran, konsistensi terhadap proses berkualitas, perbaikan sistem, pengawasan internal, evaluasi kinerja, pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan transparansi penggunaan dana. Seorang

pemimpin dalam pondok pesantren juga diharapkan memiliki peran ganda sebagai manajer dan pemimpin yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (Hamdanah, 2022) Tanggung-jawab tinggi dan kesabaran juga menjadi karakteristik penting bagi seorang pemimpin dalam menghadapi berbagai tantangan.

B. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Lembaga:

Salah satu faktor yang paling menentukan kinerja pengurus pondok pesantren adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Seorang pemimpin di lingkungan pesantren perlu memahami bahwa para pengurus pondok adalah aset yang sangat berharga bagi lembaga tersebut. Oleh karena itu, pendekatan kepemimpinan yang diterapkan harus didasarkan pada komunikasi yang jujur dan dapat dipercaya. Hubungan antara pemimpin dan pengurus harus dibangun di atas landasan saling percaya. Pemimpin yang efektif akan menghindari manipulasi dalam interaksinya dan selalu berusaha menjaga kredibilitasnya di mata para bawahan. (Apip, Sukandar, & Setiawan, 2022)

Seberapa jauh kepercayaan dapat terbangun antara pemimpin dan pengurus sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan tersebut. Kepercayaan bukan hanya tentang pemimpin mempercayai bawahannya, tetapi juga sebaliknya. Setiap pengurus di semua tingkatan organisasi harus berupaya untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang kuat, yang dipenuhi dengan keyakinan, kredibilitas, dan integritas. Kepercayaan ini tercermin tidak hanya dari kata-kata, tetapi juga dari tindakan sehari-hari pemimpin. Ketika pemimpin dapat dipercaya, para bawahan akan lebih mudah tergerak untuk mengikuti arahan dan visi yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Pemimpin yang dianggap kredibel oleh bawahan biasanya memiliki karakter yang kuat, pengetahuan yang luas, dan kemampuan yang mumpuni. Pemimpin seperti ini memiliki karisma yang membuat orang-orang di sekitarnya merasa nyaman untuk mengikuti mereka. Mereka yang dipimpin melihat bahwa pemimpin ini memiliki kompetensi yang solid dan karakter yang baik, yang membuatnya menjadi sosok yang pantas untuk diikuti.

Kekuatan ini sering disebut sebagai "power in person," yaitu kekuatan yang berasal dari kepribadian dan kemampuan seseorang, bukan hanya dari jabatan formal yang dipegang.

Kepemimpinan yang positif dan kuat akan sangat memengaruhi mutu pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga, terutama di lingkungan pondok pesantren. Kyai sebagai pemimpin pondok pesantren memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan dan kualitas pendidikan di lembaga tersebut. Semakin kuat kepemimpinan seorang kyai, semakin baik pula mutu pendidikan yang dihasilkan. Hendyat menekankan bahwa kualitas pendidikan di pesantren sangat terkait dengan kualitas kepemimpinan kyai, yang bertindak sebagai figur sentral dalam pengelolaan lembaga. (Hendyat, 2005)

Keberhasilan seorang pemimpin, seperti halnya seorang kyai, tidak hanya ditentukan oleh sifat-sifat pribadi yang dimilikinya, tetapi juga oleh keterampilan manajerial dan kemampuan memimpin yang dimiliki. Dalam memimpin sebuah lembaga, pemimpin perlu memiliki keterampilan untuk mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan pesantren. Pemimpin yang baik mampu memadukan pengaruh kewibawaannya dengan kemampuan untuk bertransformasi sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Salah satu tugas penting seorang kyai adalah menggunakan pengaruh kewibawaannya untuk memotivasi dan menggerakkan para pengurus dan santri agar mereka patuh terhadap arahan yang diberikan. Kyai sering menggunakan kombinasi antara kekuasaan legitimasi, kekuasaan paksaan, dan kekuasaan imbalan dalam kepemimpinannya. Dengan kekuasaan legitimasi, kyai mendapatkan otoritas formal dari posisinya sebagai pemimpin, sementara kekuasaan paksaan dan imbalan digunakan untuk mengarahkan perilaku bawahannya. Pemimpin yang berhasil menggunakan berbagai bentuk kekuasaan ini akan mampu membangun loyalitas dan kepatuhan di kalangan bawahan. (Apip, Sukandar, & Setiawan, 2022)

Namun, kekuasaan yang paling efektif dalam jangka panjang sering kali berasal dari kekuasaan ahli dan kekuasaan referen. Kekuasaan ahli didasarkan pada pengetahuan

dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh pemimpin, yang membuat bawahan mengagumi dan menghormatinya. Sementara itu, kekuasaan referen berasal dari hubungan emosional yang terjalin antara pemimpin dan bawahan, di mana bawahan merasa terhubung secara pribadi dengan pemimpin. Dalam konteks pesantren, kekuatan referen ini sangat penting karena hubungan antara kyai dan santri sering kali bersifat personal dan penuh dengan rasa hormat.

Kepemimpinan seorang kyai yang efektif adalah kombinasi dari karisma, keterampilan manajerial, dan keterbukaan terhadap inovasi. Seorang kyai yang baik tidak hanya menjaga nilai-nilai Islam yang diajarkan di pesantren, tetapi juga responsif terhadap tantangan modernitas. Dengan demikian, kyai yang berhasil adalah mereka yang mampu memimpin dengan visi yang jelas, menggunakan pengaruh kewibawaan secara bijak, dan terus mendorong inovasi dalam lembaga yang mereka pimpin. Ini semua berkontribusi pada keberhasilan pondok pesantren dalam menghadapi tantangan zaman tanpa kehilangan identitas keagamaannya.

C. Tantangan dalam Kepemimpinan Yayasan Kependidikan Islam

Dalam sistem pendidikan tradisional (salaf) pondok pesantren, kyai memiliki peran yang sangat sentral. Sebagai figur pemimpin tertinggi, kyai memiliki kekuasaan dan otoritas penuh dalam menentukan kebijakan yang akan digunakan untuk perkembangan dan kelangsungan pondok pesantren. Menurut Atiqullah, pola kepemimpinan ini mencerminkan kekuatan penuh yang dimiliki oleh kyai dalam menjalankan pesantren. Kyai bukan hanya pemimpin spiritual tetapi juga menjadi penentu dalam setiap aspek pendidikan dan kehidupan di pesantren. Hal ini memperkuat posisi kyai sebagai figur sentral yang memiliki kekuasaan absolut dalam mengelola pesantren. (Atiqullah, 2016)

Pola kepemimpinan seorang kyai di pesantren tidak terlepas dari budaya sosial yang ada di lingkungan pesantren serta masyarakat di sekitarnya. Pesantren sering kali dipengaruhi oleh nilai-nilai tradisional dan norma-norma sosial yang telah mendarah daging di komunitas lokal. Di banyak pesantren, hubungan antara kyai dan santri dipandang sangat sakral, di mana kyai dianggap sebagai tokoh yang tidak hanya

mengajarkan ilmu agama tetapi juga membawa berkah bagi para santri. Budaya ini memperkuat kekuasaan kyai dan juga menjadikannya figur yang sangat dihormati.

Selain budaya lokal, konsep-konsep kepemimpinan Islam, seperti yang diajarkan dalam wilayahul imam, juga mempengaruhi pola kepemimpinan kyai. Wilayahul imam menekankan pentingnya pemimpin yang memiliki kekuasaan penuh atas umatnya, dan hal ini tercermin dalam gaya kepemimpinan kyai. Selain itu, pengaruh ajaran sufi, yang menekankan otoritas spiritual dan bimbingan langsung dari seorang guru, memperkuat posisi kyai sebagai pemimpin spiritual yang absolut. Kyai sering dianggap sebagai murshid, atau pemimpin sufi, yang memberikan bimbingan batiniah kepada para santri.

Dengan latar belakang ini, dapat dipahami mengapa kepemimpinan kyai di pesantren sering kali bersifat sentralistik dan otoriter. Kyai diibaratkan sebagai guru besar yang memiliki wewenang penuh atas seluruh aspek kehidupan pesantren. Setiap keputusan yang diambil oleh kyai dianggap final dan dijadikan acuan dalam berperilaku oleh para santri dan pengurus pesantren. Karena statusnya sebagai pembawa berkah, segala tindakan kyai dihormati dan jarang dipertanyakan, sehingga menciptakan pola kepemimpinan yang hierarkis dan otoriter.

Namun, pola kepemimpinan individual kyai ini sering kali dinilai kurang kondusif dalam menghadapi tuntutan modernisasi. Pesantren yang tetap mempertahankan pola kepemimpinan tradisional ini sering kali mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman yang semakin dinamis. Modernisasi menuntut gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dalam pola kepemimpinan pesantren yang melibatkan lebih banyak pihak dalam pengambilan keputusan, sehingga pesantren dapat lebih adaptif dalam menyikapi tantangan zaman.

Perubahan gaya kepemimpinan di beberapa pondok pesantren mulai terlihat seiring dengan perkembangan zaman. Banyak pesantren yang bertransformasi dari pesantren tradisional (salaf) menjadi pesantren semi-modern (terpadu), bahkan menjadi pesantren modern (khalaf). Gaya kepemimpinan yang awalnya karismatik dan otoriter mulai berubah menjadi lebih

rasionalistik dan partisipatif. Hafidh mencatat bahwa kepemimpinan yang otoriter dan paternalistik mulai bergeser menjadi lebih diplomatik dan partisipatif, di mana kyai tidak lagi menjadi satu-satunya pusat kekuasaan, tetapi lebih membuka ruang bagi keterlibatan pengurus dan komunitas dalam pengambilan keputusan. (Hafidh, 2017)

Perubahan ini menunjukkan bahwa kyai sebagai pemimpin pondok pesantren memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Mereka terbukti mampu berpikir terbuka dan fleksibel dalam menghadapi tantangan modernisasi, tanpa meninggalkan nilai-nilai inti Islam yang menjadi landasan pendidikan di pesantren. Dengan demikian, pesantren tidak hanya mampu mempertahankan relevansinya sebagai lembaga pendidikan Islam yang tradisional, tetapi juga menunjukkan bahwa mereka siap berinovasi dan beradaptasi dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. (Anwar, 2010)

Pesantren yang berhasil menyesuaikan pola kepemimpinan mereka dengan tuntutan modernitas cenderung mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari masyarakat. Masyarakat melihat bahwa pesantren tetap menjadi lembaga yang mampu membimbing anak-anak mereka dengan baik, baik dalam hal pendidikan agama maupun dalam membentuk kepribadian yang kokoh. Selain itu, perubahan dalam pola kepemimpinan ini juga memungkinkan pesantren untuk memperbaiki sistem pendidikan yang telah mereka terapkan selama bertahun-tahun, tanpa kehilangan esensi dari pendidikan Islam yang mereka junjung.

Berdasarkan beberapa literatur, terdapat dua model utama dalam kepemimpinan kyai di pesantren, yaitu kepemimpinan individual dan kepemimpinan kolektif. Kepemimpinan individual adalah model yang lebih tradisional, di mana kyai memegang kendali penuh atas seluruh aspek pesantren. Sedangkan kepemimpinan kolektif melibatkan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif, dengan melibatkan para pengurus pesantren dalam proses pengelolaan. Peralihan dari kepemimpinan individual ke kolektif mencerminkan upaya pesantren untuk menjadi lebih demokratis dan profesional dalam pengelolaan lembaga.

Tantangan terbesar yang dihadapi pesantren saat ini adalah bagaimana meng-

gabungkan pola kepemimpinan tradisional dengan profesionalisme modern tanpa mengorbankan nilai-nilai inti Islam. Kyai diharapkan mampu menjaga otoritas spiritualnya sambil tetap terbuka terhadap ide-ide baru yang dibutuhkan untuk mengelola lembaga pendidikan di era modern. Hal ini memerlukan keseimbangan antara mempertahankan kekuatan karisma tradisional dan mengadopsi pendekatan manajemen yang lebih rasional dan profesional. Pesantren yang berhasil menemukan keseimbangan ini akan mampu bertahan dan berkembang dalam menghadapi tantangan zaman.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Kepemimpinan dalam organisasi yayasan kependidikan Islam memiliki peran sentral dalam menentukan keberhasilan lembaga, baik dari segi manajerial maupun spiritual. Pemimpin di yayasan ini dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis dalam mengelola organisasi, tetapi juga memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam membimbing seluruh anggota lembaga. Dalam lingkungan pondok pesantren, pola kepemimpinan kyai yang karismatik dan paternalistik masih relevan, meskipun tantangan modernitas menuntut adanya adaptasi terhadap model kepemimpinan yang lebih profesional, demokratis, dan partisipatif.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja lembaga sangat signifikan, khususnya dalam membangun kepercayaan, kredibilitas, dan loyalitas di antara para pengurus dan anggota organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memadukan unsur spiritualitas, profesionalisme, dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, tantangan modernitas seperti globalisasi, perkembangan teknologi, dan perubahan sosial mengharuskan para pemimpin yayasan untuk mengembangkan strategi yang adaptif tanpa mengesampingkan nilai-nilai Islam sebagai identitas utama lembaga.

B. Saran

1. Penguatan Kapasitas Pemimpin

Yayasan kependidikan Islam perlu memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan berbasis nilai Islam agar pemimpin mampu menghadapi tantangan modern dengan bijaksana.

2. Peningkatan Transparansi

Menerapkan sistem pengelolaan yang transparan, terutama dalam keuangan dan kebijakan, untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.

3. Responsif terhadap Perubahan

Memanfaatkan teknologi dalam manajemen dan proses pendidikan guna meningkatkan efisiensi dan relevansi lembaga di era global.

DAFTAR RUJUKAN

- Antoni, F. (2016). Model Kepemimpinan Yayasan dalam Meningkatkan Profesionalisme Dosen di STIT Kota Pagaralam. *An-Nizom Vol. 1 No. 2*, 97-106.
- Anwar, K. (2010). Kepemimpinan Kiai Pesantren: Studi terhadap Pondok Pesantren di Kota Jambi. *Konstektualita Vol. 25 No. 02*, 225-254.
- Apip, A., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2022). Pengaruh Pola Kepemimpinan Kiai dan Manajemen Pesantren Terhadap Kinerja Pengurus Pondok: Studi Kasus di Pesantren At-Tadzkir Pasanggrahan Kabupaten Majalengka. *Edukasi: The Journal of Educational Research Vol. 2 No. 2*, 161-181.
- Atiqullah. (2016). *Perilaku Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren: Studi Multisitus pada Pesantren Bani Djauhari, Pesantren Bani Syarqawi di Sumenep dan pesantren Bani Basyaiban di Pasuruhan*. Sumenep: Pustaka Radja.
- Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). KOMUNIKASI ORGANISASI: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan . *Komunika: Jurnal Ilmu Komunikasi Vol.17. No.1*, 1-11.
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia Di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 3 No. 1*, 43-56.
- Guritno, S., Sudaryono, & Rahardja, U. (2011). *Theory and Application of IT Research: Metodologi Penelitian Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Hafidh, Z. (2017). Peran Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kualitas Pondok Pesantren di Kabupaten Ciamis. *Jurnal Administrasi Penelitian Vol. 14 No. 2*, 114.
- Hamdanah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pesantren Terhadap Kualitas Santri. *Aksioma Ad Diniyah : The Indonesian Journal Of Islamic Studies Vol. 10 No. 1*, 21-34.
- Hendyat, S. (2005). *Pendidikan dan pembelajaran: teori, permasalahan, dan praktik*. Malang: UMM Malang.
- Ramdhani, A., Ramdhani, M. A., & Amin, S. A. (2014). Writing a Literature Review Research Paper: A step-by-step approach. *International Journal of Basic and Applied Science Vol. 1 No. 3*, 47-56.
- Rofiq, M. N. (2020). Pengembangan Potensi Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam. *FALASIFA: Jurnal Studi Keislaman Vol. 11 No. 1*, 201-213.
- Sagala, S. (2015). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Tarbiyah Vol. 22 No. 2*, 50-62.
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Vol. 5 No. 1*, 332-338.
- Yanto, A., Wanto, D., & Murniyanto. (2023). Marketing Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Peningkatan Minat Masyarakat Terhadap Madrasah Di MA Darussalam Kepahiang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9 No.1*, 131-142.