

EMPOWERING LEADERSHIP DI PONDOK PESANTREN

Membentuk Generasi Pemimpin Masa Depan Unggul

Fawaid Zaini¹

¹Institut Kariman Wirayudha Sumenep Madura

aisyah25umniyah@gmail.com

Abstrac

The Islamic boarding school is still often underestimated by society, particularly regarding the non-academic profiles of its graduates, especially in leadership. The purpose of this article is to convey the understanding that Islamic boarding school is not solely focused on Islamic religious education but also serves as an educational institution capable of producing excellent future leaders. This study uses a literature review method, critically examining various relevant sources. Through this literature review, the research finds that the pesantren environment, which emphasizes discipline, responsibility, and cooperation, is an effective platform for training students to become individuals capable of leading and contributing to society. Thus, Islamic boarding school not only produces knowledgeable scholars but also leaders with an empowering leadership style.

Key Word: *Islamic boarding schools, Leadership, empowering leadership*

Pendahuluan

Sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, pesantren mempunyai peranan yang sangat luas dalam membentuk pengetahuan, karakter dan kepemimpinan santri. Dari segi pendidikan, pesantren menawarkan kajian ilmu agama yang mendalam, salah satunya melalui keterampilan membaca dan memahami Kitab Kuning. Kitab Kuning merupakan ciri pendidikan pesantren karena memuat ajaran klasik yang dapat dijadikan rujukan dalam segala aspek kehidupan.

Samasul Arifin dalam jurnal Al Ishlah menyebutkan *Islamic boarding schools are non-formal educational establishments that work in the field of religious knowledge. Many Islamic boarding schools have switched from traditional to modern educational patterns, but they haven't done away with traditional aspects of their*

*curriculum that should be preserved.*¹

Di sisi lain, pesantren juga berperan dalam pembentukan karakter dan kepemimpinan santri. Pembinaan ini tidak hanya dikaitkan dengan kepemimpinan teknis saja tetapi juga dengan penanaman nilai-nilai khas pesantren seperti keikhlasan, kesederhanaan, tanggung jawab dan kedisiplinan. Nilai-nilai tersebut menjadi identitas siswa dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan prinsip etika yang kuat. Peran ganda tersebut menjadikan Pondok Pesantren sebagai tempat pendidikan yang tidak hanya menghasilkan santri dengan kemampuan intelektual yang tinggi namun juga mengembangkan kepribadian yang matang dan jiwa kepemimpinan yang bernuansa Islami.

Menanyakan tentang kepemimpinan di pesantren erat kaitannya dengan etos kepemimpinan kiyai. Kiyai tidak hanya dijadikan sebagai teladan dalam mengembangkan agama atau membina spiritualitas santri, namun juga menjadi cermin karakteristik kepemimpinan santri. Dalam hal ini, ciri-ciri atau sikap yang terkandung dalam kepemimpinan santri juga merupakan cerminan dari kepemimpinan kiyai.

Realitas di atas hanyalah mikrokosmos dari peran pesantren dalam kehidupan masyarakat. Sebagai entitas pendidikan tradisional, kita tidak bisa menghindari realitas perubahan yang sedang berlangsung dalam gelombang globalisasi. Oleh karena itu, hal ini menuntut lembaga pendidikan pesantren untuk mengambil tindakan dan menyikapinya secara tepat dan cepat dengan tingkat kepekaan yang tinggi.

Dalam lembaga pendidikan pondok pesantren kepemimpinan menjadi spirit dan motor penggerak utama dalam memutar roda pemberdayaan manajemen pesantren secara menyeluruh, dalam artian peran utama dalam pesantren tidak akan pernah lepas dari peran pemimpin dalam memberdayakan sumber daya manusia (santri dan atau pengurus)

Dibawah ini adalah beberapa literatur tentang kepemimpinan di pondok pesantren seperti yang ditulis oleh Muhammad Amin, Modal kepemimpinan berbasis Islam yang efektif dalam persembahan pondok pesantren terlihat dari kajian Kitab Kuning yang mereka pelajari setiap hari. Mari kita lihat dari sudut pandang Islam, untuk kepemimpinan yang efektif, Nabi Muhammad SAW mencontohkan sifat-sifat seorang rasul sebagai berikut: 1. *Siddiq* (Jujur) 2. *Tabligh* (Komunikasi) 3. *Amanah* (Amanah/Bertanggung Jawab) 4. *Fathanah* (pintar/intelektual)².

¹ Samsul Arifin ,dkk. 2024. *Kiai's Transformative Leadership in Developingan Organizational Culture of Islamic Boarding Schools: Multicase Study*, Al-Ishlah Jurnal Pendidikan Vol 16, No 2

² Al Irbili, Muhammad Amin Al Kurdi. (2010). Tanwirul qulub: fi mu'amalat 'allam al ghuyub.

Namun dibalik kesiapan untuk menghasilkan generasi pemimpin masa dengan karakteristik *empowering leadership*, disisi yang lain akan dibenturkan dengan tradisi yang mengakar, sebagaimana dijelaskan oleh Abdurrahman Wahid *pertama*, pengambilan keputusan (*decision making*) terfokus kepada sosok pribadi kyai (*individual focused*), sehingga dapat menghasilkan keputusan yang otoriter yang hanya didasarkan pada daya nalar dan tingkat pemahaman sosok individu kyai. *Kedua*, mengalami kesulitan dalam mencoba pola-pola pengembangan baru yang sekiranya belum disetujui oleh kyai. Kondisi semacam ini akan menjadikan terhentinya proses pemikiran yang merangsang untuk melakukan inovasi dan cenderung memposisikan pesantren dan seluruh komponen didalamnya menjadi pasif. *Ketiga*, pola suksesi kepemimpinan tidak memiliki bentuk dan prosedur yang jelas dan teratur. Terakhir, keempat, kyai sebagai pemimpin tunggal pesantren seringkali tidak dapat mengimbangi peningkatan cakupan pengaruh pesantren dengan peningkatan kualitas kepemimpinannya³

Hanun asroha juga menyebutkan tentang konsep kepemimpinan di pondok pesantren, ia menyebutkan bahwa tradisi kepemimpinan pesantren merupakan tradisi yang sudah terwariskan dari budaya jawa sebelum Islam. Hal itu bisa dilihat dari sistem kasta yang menjadi kultur keturunan yang sangat kental. Tradisi inilah yang sampai saat ini dianut oleh banyak kalangan pesantren, dimana kepemimpinannya selalu jatuh pada keturunan kiyai pesantren tersebut.

Problem sebagaimana diatas bukan berarti harga mati atau dengan kata lain satu realitas paten yang tidak bisa dirubah, apalagi pesantren sangat lekat dengan adagium/maqolah yang sudah menjadi trademark lembaga pesantren, *Al-muhaafadzotu 'ala al-qodiimi al-shoolih wa al-akhdzu bi al-jadiidi alashlah*. Melestarikan nilai-nilai lama yang baik (relevan) dan mengambil nilai-nilai baru yang lebih baik. Pesantren dipaksa untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman sehingga tercipta perubahan yang inovatif, kreatif dan berwawasan jauh kedepan khususnya dalam hal menghasilkan produk kepemimpinan.

Tujuan dari penelitian ini adalah bermaksud untuk memberikan satu raung bagi pesantren khususnya salaf yang terkesan dengan sifat kepemimpinan tersenter kepada sosok kiyai, sehingga berdasarkan dari penelitian ini pondok pesantren salaf menyadari bahwa sebenarnya pondok pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang mempunyai kesempatan untuk menghasilkan pemimpin dengan sifat kepemimpinan yang inovatif, kreatif dan berwawasan jauh

Lebanon: Dar Al Kotob Al Ilmiyah

³ Wahid, Abdurrahman. (2001). *Menggerakkan tradisi: esai-esai pesantren*. Yogyakarta: LKiS

kedepan atau yang dikenal dengan istilah *empowering leadership*, berdasarkan pada kajian literatur di atas tidak banyak para peneliti yang secara spesifik membahas tentang konsep gaya *empowering leadership* di pondok pesantren. Atas dasar itu peneliti tertarik untuk menuliskan artikel tentang pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang Islam yang mampu menyiapkan generasi pemimpin masa depan yang unggul dengan gaya *empowering leadership*.

Metodologi Penelitian

Dalam menyajikan tulisan ini metode yang digunakan adalah penelitian pustaka, hal ini dengan mengkaji secara kritis dan mendalam berbagai literatur pustaka yang mempunyai relevansi dengan tema artikel di atas. Penelitian kepustakaan (*library research*) adalah mengumpulkan data pustaka yang diperoleh dari berbagai sumber informasi kepustakaan yang berkaitan dengan objek penelitian seperti melalui abstrak hasil penelitian, indeks, review, jurnal dan buku referensi.

Sementara teknik yang digunakan oleh penulis dalam artikel ini untuk mengumpulkan data yaitu data sekunder, yang mana mengumpulkan data secara tidak langsung dengan meneliti objek yang dituju. Dan setelah melakukan pengumpulan beberapa jurnal dan buku yang relevan selanjutnya menganalisis materi melalui studi pustaka dengan menggunakan analisis deskriptif.⁴

Hasil dan Pembahasan

Kepemimpinan di pondok pesantren

Pondok pesantren dengan segala fenomenanya merupakan sesuatu hal yang menarik untuk dikaji, termasuk dalam hal ini adalah tentang bagaimana kepemimpinan yang terbangun didalamnya, pesantren dengan karakteristik yang sangat khas memiliki konsep kepemimpinan yang berbeda antar pesantren satu dengan pesantren yang lain. Perbedaan ini merupakan konsekuensi logis mengingat latar belakang pemimpin dan keilmuan yang berbeda, ditambah lagi dengan kultur yang mengelilinginya dalam artinya lingkungan pesantren dimana berada.

Kepemimpinan di pondok pesantren masih sangat lekat atau tersentral dengan sosok kiyai. Figur kiyai merupakan pimpinan yang tertinggi dengan kewibawaan yang dimiliki dan otoritasnya, bisa dibayangkan bahwa dilingkungan pesantren tidak ada seorangpun yang dapat dihormati dan pernyataannya tidak

⁴ Dimas Assyakurrohim and others, Metode Studi Kasus dalam penelitian kualitatif, jurnal pendidikan sains dan komputer, 301 (2022)

sedikit yang menganggap suci dari pada kiyai⁵.

Sikap tawaduk atau kepatuhan kepada kiyai menjadi landasan utama yang harus ditanamkan santri sejak pertama kali memasuki pesantren. Sifat ini sering kali diprioritaskan bahkan sebelum santri mulai mendalami ilmu agama. Dengan kedudukan yang penting tersebut, kiyai berperan sebagai figur sentral yang menjadi panutan bagi para santri dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam hal kepemimpinan.

Keberadaan sosok kiyai sebagai pemimpin pesantren, ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Hal itu karena kiyai sebagai pemimpin di pondok pesantren tidak hanya sekedar bertugas menyusun kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, tetapi juga sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu keagamaan, selain itu seorang kiyai bertugas pula sebagai pembina dan pendidik umat serta menjadi pemimpin masyarakat.⁶

Dimensi kepemimpinan kiyai sangat kompleks hal itu bisa kita lihat yaitu berpesan sebagai community leader (pemimpin masyarakat) hal itu terjadi ketika sosok kiyai tampil sebagai pemimpin organisasi baik politik maupun lainnya, intellectual leader (pemimpin keilmuan) hal itu dengan kapasitas diri sebagai muallim dan rujukan hukum, spritual leader (pemimpi kerohanian) ketika kiyai tampil memimpin hal berkaitan dengan ibadah serta panutan moral masyarakat, administratif leader (pemimpin administrasi) ketika sosok kiyai sebagai penanggung jawab lembaga-lembaga pendidikan yang dinaunginya.⁷

Melihat pada realitas di atas tentang fenomena kepemimpinan kiyai maka dapat kita tarik benang merah bahwa sosok kiyai adalah pemimpin dari segala aspek kehidupan manusia baik dari ranah sosial, budaya, politik, ekonomi dan agama. Aspek sentral itulah pada akhirnya kepemimpinan di pondok pesantren berbeda antar pesantren, hal itu karena ruh kepemimpinan adalah menjadikan kiyai sebagai inspiratif dan aspiratif.

Terkait dengan peran kiyai dalam konteks interaksi budaya antropolog “Clifford Geertz” dalam hasil penelitiannya menyebutkan tentang status kiyai dalam kehidupan masyarakat yaitu sebagai cultural broker (makelar budaya),

⁵ Dirdjosandjoto Pradjarta, *Memelihara Umat: Kiai Pesantren-Kiai Langgar di Jawa* (Yogyakarta: LkiS, 1999), 156. Bandingkan dengan terminologi kyai old, respected man or charismatic religious teacher Clifford Geertz, *The Javaanese Kijaji: the Changing Roles of a Cultural Broker*. *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 2 No. 2 Januari 1960, 232.

⁶ Imron Arifin, *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng* (Malang: Kalimasahada Press, 1993), 45.

⁷ Tholhah Hasan, dalam pengantar Imron Arifin, *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng* (Malang: Kalimasahada Press, 1993), xxi

diibaratkan sosok kiyai adalah seperti bendungan yang mampu menampung berbagai budaya baru. Hal ini berbanding terbalik dari hasil kajian Horikhosi yang menyatakan bahwa kiyai bukanlah sosok yang membendung berbagai budaya atau dalam artinya mempunyai peran pasif dalam menahan arus perubahan. Dalam praktiknya justru kiyai adalah motor penggerak perubahan dari berbagai aspek kehidupan termasuk dalam hal ini adalah konsep kepemimpinan di pondok pesantren.

Diakui atau tidak bahwa dipesantren sangat lekat dengan kaidah *Al-muhaafadzotu 'ala al-qodiimi al-shoolih wa al-akhdzu bi al-jadiidi alashlah*. Melestarikan nilai-nilai lama yang baik (relevan) dan mengambil nilai-nilai baru yang lebih baik. Dengan konsep tersebut maka dewasa ini kepemimpinan pesantren menjadi lebih dinamis, karena diakui atau tidak pesantren harus berbenah untuk responsif terhadap perkembangan zaman.

Beradaptasi dengan perubahan yang terjadi bukan hanya tentang kebijakan atau ilmu pengetahuan saja, tetapi yang juga sangat penting adalah bagaimana konsep kepemimpinan dapat ditingkatkan tanpa melupakan nilai-nilai dasar pondok pesantren. Jika sebelumnya sosok kiyai merupakan pemimpin utama dengan kebijakan yang sepenuhnya terpusat pada dirinya, kini saatnya kiyai berperan sebagai figur inspiratif dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan.

Empowering Leadership

Kajian tentang gaya kepemimpinan bukanlah hal baru, terutama hal yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia. Sehingga berdasarkan itu dan bersamaan dengan perkembangan kajian kepemimpinan maka muncul satu tawaran baru agar tercipta kepemimpinan yang adaptif dan responsif yaitu gaya kepemimpinan memberdayakan atau *empowering leadership*.

Untuk lebih mendalam tentang maka dari gaya kepemimpinan *Empowering leadership* saya sederhanakan sebagai berikut:

1. *Empowering leadership* adalah konsep heterogen yang mempunyai berbagai karakter, yaitu dari kepemimpinan kolektif, kepemimpinan yang memfasilitasi dan kepemimpinan partisipasi.⁸
2. *Empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi yang mereka punya untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga. Tidak hanya pengembangan potensi lebih dari itu

⁸ Herre 2013

adalah bawahan diberikan akses yang luas untuk mengambil kebijakan. Untuk pemahan yang lebih luas tentang Empowering Leadership sebagaimana dijelaskan dibawah ini.

3. *Empowering leadership* melibatkan tindakan pemimpin yang memberikan kepercayaan, wewenang, dan sumber daya kepada karyawan untuk membuat keputusan terkait pekerjaan mereka sendiri. Pemimpin yang memberdayakan memiliki kecenderungan untuk menghargai ide-ide inovatif dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab terhadap tugas dan hasil kerja mereka⁹
4. *Empowering leadership* atau kepemimpinan yang memberdayakan adalah model kepemimpinan yang fokus pada pemberian kepercayaan, kesempatan, dan dorongan kepada anggota organisasi untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal.

Gaya kepemimpinan *Empowering Leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang sebelumnya banyak dipakai di dunia penyedia jasa profit sebagaimana pernah diteliti oleh Arizqi dan Olivia Fachrunnisa dalam artikelnya yang berjudul *Empowering Leadership, Quality Of People Dan Quality Of Work Methods Dalam Mendorong Kesiapan Individu Untuk Berubah* Hasil penelitian menunjukkan bahwa Empowering Leadership berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement, Innovation Culture dan Readiness to Change, sedangkan Innovation Culture tidak berpengaruh signifikan terhadap Readiness to Change. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah pemimpin organisasi hendaknya memaksimalkan peran kepemimpinan yang memberdayakan atau empowering leadership dalam memengaruhi kesiapan individu yang ada didalam organisasi untuk berubah kearah yang lebih baik.¹⁰

Gaya kepemimpinan diranah penyedia jasa profit bukan berarti membatasi dirinya hanya pada satu sektor kajian saja, akan tetapi dalam hal ini dipandang perlu lembaga seperti pesantren juga mengadopsi hal-hal dianggap baik untuk diterapkan di dunia pesantren khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *Empowering Leadership*. Oleh karena itu untuk mempermudah pemahaman tentang gaya kepemimpinan ini dijelaskan sebagai berikut.

Dari pemahana di atas tentang *Empowering leadership* atau kepemimpinan pemberdayaan adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada penguatan, pemberdayaan, dan pelibatan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan ini bertujuan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan atau

⁹ Amundsen, S., & Martinsen, L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(4), 357–368.

¹⁰ Arizqi dan Olivia Fachrunnisa, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 2, Juni 2017

anggota tim dalam menentukan cara mereka bekerja, memaksimalkan potensi individu, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Gaya ini sangat efektif dalam mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Di pondok pesantren, kepemimpinan yang memberdayakan dapat diterapkan melalui pelibatan santri dalam pengambilan keputusan, memberikan ruang untuk belajar mandiri, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam beragama dan bermasyarakat.¹¹

Empowering Leadership di Pondok Pesantren

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang terbukti menghasilkan pemimpin handal dari berbagai sektor, tidak bisa dipungkiri adalah berawal dari beberapa tradisi yang melekat pada kehidupan mereka setiap hari di pondok pesantren, yaitu mulai dari mereka menyiapkan diri untuk masak, cuci baju sampai pada membantu program yang telah diamanatkan oleh pengasuh dalam hal ini bagi mereka yang ditunjuk menjadi pengurus. Hal tersebut dilakukan secara mandiri oleh santri dengan tetap berpedoman pada aturan yang telah ditetapkan oleh pesantren.

Penerapan kepemimpinan yang memberdayakan ini tidak hanya mencetak santri yang taat beragama, tetapi juga menciptakan kader-kader pemimpin yang tangguh, mampu berpikir kritis, dan responsif terhadap tantangan zaman. Hal ini sangat relevan di tengah era globalisasi yang menuntut generasi muda memiliki jiwa kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif.¹²

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional telah berhasil bertransformasi menjadi institusi yang memberdayakan santri untuk menjadi pemimpin di berbagai bidang, baik di dalam negeri maupun dalam arena internasional. Generasi pemimpin ini akan menjadi cerminan dari nilai-nilai luhur keislaman dan kebangsaan yang berakar pada kebijaksanaan serta semangat gotong royong khas Indonesia.

Sebagai usaha yang bisa dilakukan oleh pesantren dalam rangka menghasilkan *Empowering Leadership* adalah sebagai berikut:

1. Pemberdayaan Melalui Pendidikan Karakter

Pembentukan karakter menjadi aspek utama dalam *empowering leadership* di pesantren. Program-program seperti mentoring, kajian kitab kuning, serta kegiatan sosial kemasyarakatan membantu santri memahami nilai-nilai Islam yang luhur dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

¹¹ Hamzah, F. (2015). *Empowering Leadership dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹² Ridwan, A. (2017). *Pengembangan Kepemimpinan di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta.

Pesantren yang menerapkan *empowering leadership* fokus pada pengembangan kepribadian santri yang kuat, jujur, dan berjiwa sosial.

Hal ini selaras dengan Budiyanto bahwa kehidupan pondok pesantren para santri tidak bisa lepas dari pengawasan dan bimbingan para ustadz dan kiyai. Yang mana pembelajaran berbasis pondok pesantren dari realitas alam dan kehidupan membangun karakter mandiri yang dikembangkan adalah disiplin dan bersungguh-sungguh serta jiwa-jiwa lainnya seperti kerja keras, religius, kebersamaan, peduli, kasih sayang, tanggung jawab, ikhlas dan jujur.¹³

2. Mengembangkan Jiwa Kepemimpinan Santri

Empowering leadership dalam pesantren melibatkan santri dalam berbagai kegiatan organisasi, seperti OSIS, pengurus masjid, dan kegiatan keagamaan. Melalui kegiatan ini, mereka diajarkan untuk mengambil peran sebagai pemimpin, bekerja sama dalam tim, dan bertanggung jawab. Hal ini melatih santri untuk menjadi pemimpin yang tegas namun tetap mengayomi, serta memahami pentingnya kepercayaan dan kolaborasi.

Melalui penanaman jiwa kepemimpinan ini para santri secara tidak langsung telah mengembangkan potensi diri yaitu sebagai pemimpin sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Hadits, "*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya*" (HR. Al-Bukhari dan Muslim).

Berangkat dari konsep di atas sebenarnya jiwa kepemimpinan sudah ada tinggal bagaimana seorang santri berusaha untuk memaksimalkan potensi dasar dirinya. Apalagi ditambah dengan teori kepemimpinan sosial, yang mana menurut teori ini sebenarnya efektifitas kepemimpinan itu adalah dibuat atau dipelajari bukan diwariskan sebagaimana teori yang pertama kepemimpinan yaitu *the great man*¹⁴

3. Memberikan Kesempatan untuk Berinovasi

Pesantren yang menerapkan konsep *empowering leadership* membuka

¹³ Budiyanto, Mangun, and Imam Machali. "Pembentukan Karakter Mandiri Melalui Pendidikan Agriculture Di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta." *Jurnal Pendidikan Karakter* 2 (2014).

¹⁴ Teori kepemimpinan "*Great Man*" adalah salah satu teori kepemimpinan yang pertama kali dikembangkan dalam kajian kepemimpinan. Teori ini muncul pada abad ke-19 dan awal abad ke-20, ketika pandangan umum tentang kepemimpinan didasarkan pada asumsi bahwa pemimpin besar lahir, bukan dibentuk. Dengan kata lain, teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hasil dari sifat-sifat bawaan, seperti karisma, keberanian, kebijaksanaan, dan pengaruh luar biasa yang tidak dapat dipelajari atau dikembangkan. Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*.

ruang bagi santri untuk mengembangkan ide dan inovasi, terutama yang berkaitan dengan program pembelajaran dan kegiatan ekstrakurikuler. Dengan memberi kebebasan untuk berinovasi, santri didorong untuk berfikir kreatif dan adaptif, yang merupakan kualitas penting dalam kepemimpinan.

Santri bukanlah manusia yang kosong tak terisi apa-apa melainkan mereka para santri sudah mempunyai ide-ide segar yang adaptif dan inovatif namun terkadang mereka harus menutup diri karena merasa bahwa ide-ide pengurus atau kiyai adalah yang terbaik menurut dirinya, apalagi mereka (santri) merasa khawatir *cangkolang (red Madura)* jika melangkai kiyai.

4. Pembimbingan Spiritual yang Memberdayakan

Para kiyai dan ustadz di pesantren tidak hanya memberikan nasihat, tetapi juga membimbing santri dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Pendekatan yang memberdayakan ini bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri santri, sehingga mereka mampu menjadi pemimpin yang bijak dalam menghadapi situasi yang kompleks.

Selain usaha yang bisa dilakukan sebagaimana tersebut di atas maka ada Manfaat *Empowering Leadership* di Pesantren yang bisa diraih. Dengan menerapkan konsep *empowering leadership*, pesantren dapat mencetak generasi pemimpin yang memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Kemandirian dan Kepercayaan Diri - Santri yang terbiasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan akan memiliki rasa percaya diri dan mandiri.
2. Komitmen terhadap Nilai-Nilai Keislaman - Pemimpin yang terbentuk dari lingkungan pesantren biasanya memiliki integritas yang tinggi dan memegang teguh nilai-nilai Islam.
3. Keterampilan Sosial dan Kepemimpinan - Santri yang aktif dalam organisasi akan memiliki kemampuan interpersonal dan kepemimpinan yang baik.
4. Kreativitas dan Inovasi - Dengan adanya ruang untuk berinovasi, santri dapat mengembangkan ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi perkembangan pesantren dan masyarakat.

Strategi *Empowering Leadership* di Pesantren

Pondok Pesantren dengan iklim akademik yang khas sangat memungkinkan untuk menghasilkan pemimpin dengan jiwa kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif dan inovatif. Berikut ini adalah macam-macam strategi yang bisa dilakukan yaitu :

1. Pendidikan Karakter dan Kepemimpinan melalui Program Pembinaan Intensif
Program pembinaan intensif dapat mencakup pelatihan keterampilan sosial, kepemimpinan berbasis nilai, dan pembinaan mental spiritual. Santri diajarkan bagaimana memimpin, berkomunikasi secara efektif, serta memahami tanggung jawab mereka dalam masyarakat¹⁵
2. Pengembangan Sistem Mentoring. Kiyai atau pengasuh pesantren dapat berperan sebagai mentor bagi santri. Sistem mentoring ini bertujuan untuk membimbing santri dalam memahami peran kepemimpinan yang sesungguhnya, serta memberikan kesempatan kepada santri untuk belajar langsung dari pengalaman¹⁶.
3. Pelibatan Santri dalam Pengambilan Keputusan.

Pengambilan keputusan yang sudah mafhum di pondok pesantren biasaya tersentral kepada sosok kiyai. Para santri hanya melanjutkan dan atau dengan kata lain manut, hal ini bukanlah merupakan sesuatu yang tidak dibenarkan akan tetapi maksimalisasi potensi santri dalam pengambilan keputusan merupakan hal tepat, mengingat keberadaan santri adalah stoke yang akan melanjutkan kepemimpinan kiyai dikemudian hari.

Realitas sosial santri sangat variatif sehingga membutuhkan pemahaman yang betul-betul objektif khususnya dalam pengambilan keputusan. Sehingga dengan kebijakan yang deligatif dari sosok kiyai menjadi sangat mungkin dilakukan, para santri atau pengurus dapat belajar tentang bagaimana berfikir kritis dan mempunyai ketajaman menganalisa tentang konsekuensi terhadap kebijakan yang mereka pilih.

Melibatkan santri dalam pengambilan keputusan internal pesantren akan mengajarkan mereka untuk berpikir kritis, bernegosiasi, dan memahami konsekuensi dari keputusan yang diambil. Hal ini juga meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap lingkungan mereka¹⁷.

4. Fasilitasi Pengembangan Keterampilan Non-Akademik

Selain pendidikan agama, pondok pesantren dapat memberikan pelatihan keterampilan lain seperti kewirausahaan, public speaking, dan

¹⁵ Zulfa, M. (2018). *Kepemimpinan di Lingkungan Pesantren: Studi Kasus di Pesantren X*. Yogyakarta: UII Press.

¹⁶ Hasanah, L. (2020). "Mentoring Santri sebagai Model Kepemimpinan Pesantren", *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 54-62.

¹⁷ Nashir, M. (2019). *Partisipasi Santri dalam Kepemimpinan Pesantren*. Malang: UIN Malang Press.

manajemen proyek. Program ini bertujuan untuk menciptakan santri yang tangguh dan memiliki keterampilan relevan di era digital¹⁸.

Analisis tentang *Empowering Leadership* di Pondok Pesantren: Membentuk Generasi Pemimpin Masa Depan

Keadaan perkembangan dan perubahan dunia saat ini menjadi permasalahan bagi lembaga pendidikan, seperti pondok pesantren. Dimulai dari kebijakan pemerintah dan berlanjut dengan perkembangan teknologi informasi, hal ini telah mengakibatkan terjadinya perubahan bahkan bencana pada sektor pendidikan tingkat mikro. Oleh karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu memahami perubahan tersebut dan melakukan perubahan dari berbagai aspek baik manajemen maupun profil lulusan. Kondisi tersebut di atas memungkinkan sebagian lembaga pendidikan dapat bertahan, tetapi juga sebagian yang lain tidak mampu. Agar dapat bertahan dan menjaga mutu lembaga pendidikan dan semua unsur dapat menghadapi perubahan tersebut.

Perubahan yang terjadi menuntut terhadap peningkatan output lulusan atau jaminan yang bisa ditawarkan kepada orang tua santri, karena dengan jaminan itulah eksistensi pesantren akan dipertaruhkan. Pesantren saat ini tidak hanya dipandang sebagai lembaga pendidikan yang mengajarkan ilmu keislaman, akan tetapi orang tua santri berharap lebih yaitu anak mereka nanti ketika sudah lulus mempunyai multi pengetahuan dalam hal ini adalah menjadi pemimpin masa depan yang sarat dengan nilai-nilai kepesantrenan serta responsif terhadap era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi yang semakin meningkat.

Menjadi pemimpin tidaklah lahir dari orang tua atau gen yang diturunkan kepada anak mereka, akan tetapi penulis menyakini bahwa jiwa pemimpin adalah dibuat baik melalui latihan dan pendidikan. Walaupun setiap orang mempunyai jiwa kepemimpinan yang diwariskan oleh orang tua mereka, akan tetapi jika tidak dikembangkan maka hal itu sangat percuma. Sebut saja misalnya sebagaimana sebuah hadits berikut :

Dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari, Rasulullah bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا بَعَثَ اللَّهُ نَبِيًّا إِلَّا رَعَى الْغَنَمَ. فَقَالَ أَصْحَابُهُ: وَأَنْتَ؟ فَقَالَ: نَعَمْ. كُنْتُ أَرْعَاهَا عَلَى قَرَارِيطٍ لِأَهْلِ مَكَّةَ

¹⁸ Anwar, R. (2021). "Membangun Karakter Kepemimpinan di Pesantren melalui Keterampilan Non-Akademik". Jurnal Pendidikan Karakter, 10(3), 112-127.

Dari Abu Hurairah dari Rasulullah SAW bersabda : “*Tidaklah Allah mengutus seorang Nabi kecuali dia memelihara kambing.*” Para sahabat bertanya “Dan engkau?” Rasulullah SAW menjawab “Benar, aku pernah memeliharanya dengan upah beberapa qirath bagi penduduk Makkah.” (HR.Bukhori 2262) .¹⁹

Imam al- Hafiz Ibnu hajar al-Asqalani sebagaimana dijelaskan pada kita Fathul Bari menjelaskan , kenapa semua para nabi yang menjadi seorang Rasul melalui pengembala kambing? Menurut beliau apa yang nabi lakukan merupakan latihan bagi para nabi dalam memimpin pada depan ummatnya. Yang mana dalam mengembala kambing seorang harus mempunyai sikap lemah lembut dan kasih sayang kepada binatang.

Menjadi pemimpin masa depan tidaklah muda, akan tetapi membutuhkan keterampilan-keterampilan khusus, dalam hal ini penulis melihat bahwa penting bagi pesantren untuk terbuka dengan berbagai teori kepemimpinan, yaitu sebagaimana penulis tawarkan di atas *Empowering Leadership*. Sejenak bagi sebagian orang akan mempunyai banyak persepsi terkait gaya kepemimpinan sebagaimana tersebut diatas, karena terkesan baru dan kebarat-baratan.

Munculnya teori ini merupakan hasil dari proses berfikir ilmiah dari seorang Stephen Covey. Ia menjelaskan bahwa hal yang wajib ada dalam diri seorang pemimpin adalah sebagai perintis (*pathfinding*), penyelaras (*aligning*), panutan (*modeling*) dan pemberdaya (*empowering*),²⁰.

Dalam konteks ini pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam mestinya tidak melupakan point penting terakhir di atas. Karena diakui atau tidak bahwa dipesantenlah tempat yang pas untuk mendidik jiwa-jiwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang *empowering*. Dapat kita amati bersama bagaimana peran sosok kiyai terkadang ditransformasikan kepada santri dengan diberikan tanggung jawab pengurus baik kamar maupun asrama. Sehingga ada yang bertugas sebagai devisi kesehatan, pengembangan bisnis, ubudiyah, tadrisiyah dan lain-lain.

Transformasi tanggung jawab kiyai merupakan bentuk latihan kepada santri sebagaimana Allah memberikan pendidikan kepemimpinan kepada para Nabi, sehingga pada saatnya dengan tanpa disadari santri dengan tanggung jawab yang melekat sebagaimana tersebut diatas akan tertanam jiwa-jiwa kepemimpinan lebih-lebih adalah pemberdayaan yang mereka dapatkan selama menjadi pengurus.

Ditambah lagi pesantren yang melaksanakan kegiatan non-akademik seperti

¹⁹ Muhammad ibn Isma'il ibn Ibrahim ibn al-Mugirah al-Bukahri, Shahih alBukhari, (Beirut: Dar al-Fikr, 1999), Juz 8, 21.

²⁰ Stephen Covey, *The 8th habit from effectiveness to Greatness*, (London: Simon & Schuster UK LTD), 114.

pelatihan komputer, bercocok tanam dan tidak sedikit juga pesantren yang memberikan tawaran lewat jaminan mutunya yaitu sebagai seorang interpreneurship. Ini semua sebagai bukti bawah dipesantren tidak hanya belajar ilmu keagamaan saja, akan tetapi pesantren juga menjadi tempat yang baik untuk memupuk jiwa-jiwa kepemimpinan.

Kesimpulan

Pesantren di Indonesia selama ini dikenal sebagai lembaga pendidikan tradisional yang berfokus pada pengajaran ilmu agama Islam. Namun, peran pesantren sejatinya lebih luas daripada sekadar pusat kajian keislaman. Pesantren juga berperan penting dalam membentuk karakter pemimpin masa depan yang unggul. Melalui kurikulum yang holistik, para santri tidak hanya dibekali pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga dilatih untuk memiliki keterampilan kepemimpinan, manajemen diri, serta kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Lingkungan pesantren yang mengedepankan kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama, menjadi wadah yang efektif untuk melatih santri menjadi individu yang mampu memimpin dan berkontribusi bagi masyarakat luas. Dengan demikian, pesantren tidak hanya melahirkan ulama yang berilmu, tetapi juga pemimpin yang unggul dimasa depan dengan gaya kepemimpinan *Empowering leadership*. Hasil dari penulisan artikel ini sangat terbatas baik dari kajian literatur maupun lapangan, untuk para peneliti berikutnya bisa dilanjutkan dengan kajian literatur yang lebih baik dan studi lapangan yang objektif. Sehingga kajian tentang *Empowering leadership* di pondok pesantren lebih dalam dan menjadi salah satu tawaran yang baik untuk pengembangan profil lulusan pondok pesantren.

DAFTAR PUSTAKAN

- Al Irbili, Muhammad Amin Al Kurdi. *Tanwirul qulub: fi mu'amalat 'allam al ghuyub*. Lebanon: Dar Al Kotob Al Ilmiyah. 2010
- Wahid, Abdurrahman *Menggerakkan tradisi: esai-esai pesantren*. Yogyakarta: LkiS. 2021
- Dirdjosandjoto Pradjarta, Memelihara Umat: *Kiyai Pesantren-Kiyai Langgar di Jawa* (Yogyakarta: LkiS, 1999), 156. Bandingkan dengan terminologi kyai old, respected man or charismatic religious teacher Clifford Geertz, *The Javaanese Kijaji: the Changing Roles of a Cultural Broker*. Comparative Studies in Society and History, Vol. 2 No. 2 Januari 1960,
- Imron Arifin, *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng* (Malang: Kalimasahada Press, 1993
- Tholhah Hasan, dalam pengantar Imron Arifin, *Kepemimpinan Kyai: Kasus Pondok Pesantren Tebuireng* (Malang: Kalimasahada Press, 1993
- Arizqi dan Olivia Fachrunnisa ,Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 2, Juni 2017
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. Linking *empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity*. Leadership & Organization Development Journal, 36(4), 2015
- Hamzah, F. *Empowering Leadership dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015
- Ridwan, A. *Pengembangan Kepemimpinan di Era Globalisasi*. Bandung: Alfabeta. 2017
- Budiyanto, Mangun, and Imam Machali. "Pembentukan Karakter Mandiri Melalui Pendidikan Agriculture Di Pondok Pesantren Islamic Studies Center Aswaja Lintang Songo Piyungan Bantul Yogyakarta." Jurnal Pendidikan Karakter 2 2014
- Zulfa, M. *Kepemimpinan di Lingkungan Pesantren: Studi Kasus di Pesantren X*. Yogyakarta: UII Press. 2018
- Hasanah, L. "Mentoring Santri sebagai Model Kepemimpinan Pesantren", Jurnal Pendidikan Islam, 2020
- Nashir, M. *Partisipasi Santri dalam Kepemimpinan Pesantren*. Malang: UIN Malang Press. 2019
- Anwar, R. "Membangun Karakter Kepemimpinan di Pesantren melalui Keterampilan Non-Akademik". Jurnal Pendidikan Karakter, 2021
- Samsul Arifin ,dkk. *Kiai's Transformative Leadership in Developingan Organizational Culture of Islamic Boarding Schools: Multicase Study*, Al-Ishlah Jurnal Pendidikan Vol 16, No 2. 2024

