



# Transmisi Kepemimpinan Pondok Pesantren Hasan Jufri Dalam Perspektif Manajemen Kelembagaan Pendidikan Di Era Global

Abdul Halim<sup>1</sup>, Titiek Rohanah Hidayati<sup>2</sup>, Saefruddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Darul 'Ulum (UNISDA) Lamongan, Indonesia

Email: [2505301040@mhs.unisda.ac.id](mailto:2505301040@mhs.unisda.ac.id)<sup>1</sup>, [titiekrohanah@unisda.ac.id](mailto:titiekrohanah@unisda.ac.id)<sup>2</sup>, [saefruddin@unisda.ac.id](mailto:saefruddin@unisda.ac.id)<sup>3</sup>

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v4i2.942>

Received: 30-01-2025

Accepted: 17-03-2026

Published: 25-03-2026

## Abstract:

Leadership succession is a critical phase in the sustainability of Islamic boarding schools (pesantren), particularly in responding to the demands of institutional management in the global era. This study aims to analyze the mechanism of leadership succession at Pondok Pesantren Hasan Jufri and the institutional management strategies implemented to maintain organizational stability and competitiveness after the leadership transition. This research employs an empirical qualitative approach, with data collected through in-depth interviews and field observations. The research informants include pesantren leaders, foundation administrators, senior teachers, and other stakeholders directly involved in pesantren management. Data analysis was conducted using the interactive model of Miles and Huberman, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership succession at Pondok Pesantren Hasan Jufri occurs gradually and is integrated into the institutional management system through a combination of genealogical and collective-managerial leadership models. This process is supported by formal institutional structures, documented policies, and clear division of roles. Following the leadership transition, the pesantren faces various management challenges in the global era; however, it responds through adaptive management strategies that balance the preservation of traditional pesantren values with the demands of professionalism and modernity.

**Keywords:** *Leadership Succession, Pesantren, Institutional Management*

## Abstrak:

Transmisi kepemimpinan merupakan fase krusial dalam keberlangsungan pesantren, khususnya di tengah tuntutan manajemen kelembagaan di era global. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis mekanisme transmisi kepemimpinan di Pondok Pesantren Hasan Jufri serta strategi manajemen kelembagaan yang diterapkan dalam menjaga stabilitas dan daya saing lembaga pasca transisi kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif empiris dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan. Informan penelitian meliputi pengasuh pesantren, pengurus yayasan, ustaz senior, serta pihak-pihak yang terlibat langsung dalam pengelolaan pesantren. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa transmisi kepemimpinan di Pondok Pesantren Hasan Jufri berlangsung secara bertahap dan terintegrasi dalam

sistem manajemen kelembagaan melalui kombinasi kepemimpinan genealogis dan kolektif-manajerial. Proses ini didukung oleh struktur kelembagaan formal, dokumentasi kebijakan, serta pembagian peran yang jelas. Pasca transmisi kepemimpinan, pesantren menghadapi tantangan manajemen pendidikan di era global, namun mampu meresponsnya melalui strategi manajemen adaptif yang menyeimbangkan nilai-nilai tradisional pesantren dengan tuntutan profesionalisme dan modernitas.

**Kata Kunci:** *Transmisi Kepemimpinan, Pesantren, Manajemen Kelembagaan*

## PENDAHULUAN

Pesantren merupakan salah satu institusi pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang tidak hanya unggul dalam ilmu keagamaan, tetapi juga memiliki karakter kuat dan akhlak mulia. Sebagai lembaga pendidikan yang tumbuh dari dan untuk masyarakat, pesantren telah terbukti mampu bertahan dalam berbagai fase sejarah bangsa mulai dari era kolonialisme, kemerdekaan, hingga era globalisasi seperti saat ini (Dhofier, 1994). Ketahanan tersebut tidak terlepas dari sistem kepemimpinan pesantren yang khas, di mana figur kiai menempati posisi sentral sebagai pemegang otoritas moral, keilmuan, dan kelembagaan. Dalam konteks pendidikan nasional, pesantren bahkan tidak hanya dipandang sebagai lembaga pendidikan tradisional, tetapi juga sebagai pusat pembinaan sosial-keagamaan yang memiliki kontribusi besar dalam membangun identitas keislaman masyarakat Indonesia yang moderat, inklusif, dan berakar pada nilai-nilai budaya lokal.

Secara historis, pesantren telah menjadi bagian integral dari dinamika sosial masyarakat Nusantara. Kehadiran pesantren bukan sekadar sebagai tempat transfer ilmu agama, melainkan juga sebagai pusat dakwah, pemberdayaan masyarakat, dan perlawanan terhadap kolonialisme. Pada masa penjajahan, banyak pesantren menjadi basis perjuangan rakyat dalam mempertahankan identitas keagamaan dan kebangsaan. Sementara pada era modern, pesantren berkembang menjadi institusi pendidikan yang tidak hanya mengajarkan kitab kuning dan ilmu-ilmu keislaman klasik, tetapi juga mulai mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum, teknologi, kewirausahaan, hingga pendidikan berbasis keterampilan (Julaiha et al., 2022). Transformasi ini menunjukkan bahwa pesantren memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan zaman tanpa kehilangan identitas dasarnya sebagai lembaga tafaqquh fi al-din.

Di tengah perkembangan sistem pendidikan modern, pesantren juga menghadapi tuntutan baru yang semakin kompleks. Globalisasi, perkembangan teknologi informasi, digitalisasi pendidikan, serta meningkatnya kompetisi antar lembaga pendidikan menuntut pesantren untuk melakukan pembaruan dalam

tata kelola kelembagaan. Pesantren tidak lagi cukup dikelola secara tradisional berbasis kharisma personal semata, tetapi membutuhkan sistem manajemen yang profesional, efektif, dan berorientasi pada keberlanjutan lembaga (Shobri et al., 2023). Hal ini menjadi semakin penting mengingat pesantren saat ini tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan informal, tetapi banyak yang telah berkembang menjadi lembaga formal dengan jenjang pendidikan yang lengkap, unit usaha produktif, serta jaringan sosial yang luas.

Dalam konteks tersebut, aspek kepemimpinan menjadi elemen yang sangat menentukan arah perkembangan pesantren. Kepemimpinan pesantren memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi pendidikan modern pada umumnya. Figur kiai tidak hanya berperan sebagai pimpinan administratif, tetapi juga sebagai sumber legitimasi spiritual, simbol moralitas, pengambil keputusan utama, sekaligus pusat pengaruh sosial dalam kehidupan pesantren. Kharisma kiai menjadi faktor penting dalam membangun loyalitas santri dan masyarakat terhadap lembaga pesantren. Oleh karena itu, pola kepemimpinan pesantren cenderung bersifat paternalistik dan berorientasi pada nilai-nilai keteladanan. Dalam banyak kasus, keberhasilan dan eksistensi pesantren sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kiai yang memimpin lembaga tersebut.

Dalam tradisi pesantren, kepemimpinan kiai tidak hanya dipahami sebagai jabatan struktural, melainkan juga sebagai simbol keteladanan dan legitimasi sosial-religius yang kuat. Kiai menjadi rujukan utama bagi santri dan masyarakat sekitar dalam aspek keagamaan, sosial, maupun budaya. Oleh karena itu, keberlangsungan pesantren sangat bergantung pada proses transmisi kepemimpinan yang berjalan di dalamnya. Transmisi kepemimpinan pesantren bukan sekadar pergantian figur pemimpin, tetapi mencakup proses pewarisan nilai, otoritas, visi, dan sistem pengelolaan kelembagaan yang telah mengakar kuat (Minarti & Nurawati, 2025). Dalam konteks budaya pesantren, proses transmisi tersebut sering kali berlangsung secara informal melalui pembinaan langsung, keteladanan, hubungan genealogis, maupun legitimasi sosial-keagamaan yang diwariskan dari generasi ke generasi.

Namun demikian, proses transmisi kepemimpinan pesantren tidak selalu berjalan tanpa tantangan. Pergantian kepemimpinan dalam lembaga pesantren sering kali menjadi fase krusial yang menentukan keberlanjutan eksistensi lembaga. Banyak pesantren mengalami penurunan kualitas kelembagaan setelah wafat atau mundurnya figur kiai sentral karena tidak adanya sistem kaderisasi yang matang dan mekanisme suksesi yang jelas. Dalam beberapa kasus, konflik internal keluarga, perebutan legitimasi kepemimpinan, hingga perbedaan visi pengembangan pesantren menjadi faktor yang memicu fragmentasi kelembagaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan pesantren tidak cukup hanya bergantung pada kharisma pendiri, tetapi juga pada kemampuan

lembaga dalam membangun sistem manajemen kepemimpinan yang berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen modern, transmisi kepemimpinan merupakan salah satu fase paling rentan (*vulnerable*) dalam siklus kehidupan organisasi. Tidak sedikit lembaga pendidikan, termasuk pesantren, mengalami stagnasi, kemunduran, bahkan konflik internal akibat kegagalan mengelola proses transisi kepemimpinan secara sistematis dan terencana. Ketidaksiapan manajemen kelembagaan dalam menghadapi pergantian pemimpin sering kali berdampak pada melemahnya stabilitas organisasi, menurunnya kepercayaan publik, serta terganggunya arah pengembangan lembaga. Oleh sebab itu, transmisi kepemimpinan menuntut adanya kesiapan manajerial yang matang agar kesinambungan organisasi dapat tetap terjaga. Dalam konteks ini, konsep *good governance*, kaderisasi kepemimpinan, penguatan struktur organisasi, serta profesionalisasi tata kelola menjadi aspek penting yang perlu diintegrasikan dalam sistem pengelolaan pesantren.

Memasuki era globalisasi, tantangan kepemimpinan pesantren semakin kompleks. Pengasuh pesantren tidak lagi cukup mengandalkan kharisma dan otoritas tradisional, tetapi juga dituntut memiliki kompetensi manajemen kelembagaan yang adaptif dan profesional. Perubahan ini mencakup pengelolaan administrasi modern, pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan zaman, pemanfaatan teknologi informasi, penguatan kualitas sumber daya manusia, serta pengembangan jejaring dengan berbagai pemangku kepentingan, baik di tingkat lokal, nasional, maupun global (Adnan, 2025). Dengan demikian, transmisi kepemimpinan pesantren pada era global tidak dapat dilepaskan dari upaya transformasi manajemen kelembagaan.

Di sisi lain, globalisasi juga menghadirkan tantangan ideologis dan kultural bagi pesantren. Arus informasi yang begitu cepat, perubahan pola interaksi sosial, serta masuknya budaya global dapat memengaruhi nilai-nilai tradisional yang selama ini menjadi fondasi kehidupan pesantren. Oleh karena itu, kepemimpinan pesantren dituntut mampu menjaga keseimbangan antara mempertahankan tradisi keilmuan klasik dengan melakukan inovasi kelembagaan yang relevan terhadap kebutuhan zaman. Kemampuan pemimpin pesantren dalam membaca perubahan sosial dan merumuskan strategi adaptasi menjadi faktor penting dalam menjaga eksistensi pesantren di tengah persaingan pendidikan global.

Pondok Pesantren Hasan Jufri di Pulau Bawean menjadi representasi menarik dari dinamika tersebut. Secara historis, pesantren ini dibangun di atas fondasi kepemimpinan tradisional yang bersifat kharismatik dan berpusat pada figur pendiri. Namun, proses transmisi kepemimpinan di pesantren ini menghadapi tantangan yang khas, tidak hanya karena peralihan generasi

kepemimpinan, tetapi juga karena faktor geografis Bawean sebagai wilayah kepulauan dengan karakter sosial-budaya yang unik. Posisi geografis yang relatif terpisah dari pusat-pusat pendidikan di Jawa daratan turut memengaruhi pola interaksi sosial, pengembangan kelembagaan, serta strategi adaptasi pesantren dalam menghadapi modernisasi. Di sisi lain, Pesantren Hasan Jufri tetap dituntut untuk memenuhi standar manajemen kelembagaan yang kompetitif dan berorientasi global agar mampu bertahan dan berkembang di tengah arus globalisasi.

Selain memiliki peran pendidikan, Pesantren Hasan Jufri juga menjadi bagian penting dari kehidupan sosial masyarakat Bawean. Pesantren tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran agama, tetapi juga sebagai institusi sosial yang memiliki pengaruh kuat dalam membentuk budaya religius masyarakat setempat. Oleh sebab itu, perubahan kepemimpinan di pesantren ini tidak hanya berdampak pada internal kelembagaan, tetapi juga memiliki implikasi sosial yang luas terhadap masyarakat sekitar. Kondisi ini menjadikan kajian mengenai transmisi kepemimpinan pesantren menjadi semakin penting untuk memahami bagaimana lembaga pendidikan Islam tradisional mampu menjaga kesinambungan nilai dan stabilitas kelembagaan di tengah perubahan zaman.

Dalam penelitian (Munir, 2023) telah mengkaji mengenai transformasi pesantren dalam merespons modernisasi dan globalisasi, khususnya terkait pembaruan kurikulum, penguatan kelembagaan, serta profesionalisasi manajemen pendidikan. Namun demikian, sebagian besar studi tersebut masih memandang kepemimpinan pesantren secara normatif dan personalistik, dengan menekankan kharisma kiai sebagai faktor utama keberlangsungan pesantren. Penelitian-penelitian tersebut umumnya belum mengulas secara mendalam bagaimana proses transmisi kepemimpinan pesantren diintegrasikan ke dalam sistem manajemen kelembagaan yang terstruktur, khususnya dalam menghadapi tantangan pendidikan di era global. Selain itu, kajian yang secara spesifik mengangkat konteks pesantren di wilayah kepulauan dengan karakter sosial-budaya yang khas, seperti Pulau Bawean, masih relatif terbatas.

Berdasarkan realitas tersebut, kajian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis transmisi kepemimpinan Pondok Pesantren Hasan Jufri dalam perspektif manajemen kelembagaan di era global. Penelitian ini tidak hanya memandang transmisi kepemimpinan sebagai pergantian figur kiai atau pewarisan genealogis semata, tetapi sebagai proses kelembagaan yang melibatkan transformasi struktur organisasi, pembagian peran manajerial, penguatan sistem kaderisasi, serta strategi adaptasi institusi dalam menjaga stabilitas dan meningkatkan daya saing global. Dengan mengangkat pesantren di wilayah kepulauan sebagai studi kasus, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen

kelembagaan pesantren serta kontribusi praktis bagi pengelolaan kepemimpinan pesantren yang berkelanjutan di era global.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif empiris, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengumpulan data empiris langsung dari lapangan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam (Sumarna & Kadriah, 2023). Pendekatan ini bertujuan untuk mengkaji proses transmisi kepemimpinan Pondok Pesantren Hasan Jufri serta transformasi manajemen kelembagaannya di era global, berdasarkan pengalaman, persepsi, dan praktik nyata yang berlangsung di lingkungan pesantren.

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Hasan Jufri yang menjadi locus penelitian karena memiliki karakteristik transmisi kepemimpinan yang terintegrasi dengan sistem manajemen kelembagaan. Data penelitian diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan terhadap pengasuh pesantren, pengurus yayasan, ustadz senior, serta pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses pengelolaan dan transisi kepemimpinan pesantren. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung dinamika kepemimpinan, pola pengambilan keputusan, sistem manajemen kelembagaan, serta interaksi antar unsur pesantren dalam menjalankan fungsi pendidikan dan pengasuhan.

Dalam penelitian ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama yang terlibat langsung dalam proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti melakukan pengamatan, wawancara, pencatatan data lapangan, serta interpretasi data secara sistematis dengan tetap menjaga objektivitas dan etika penelitian. Pengolahan data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Annisa & Mailani, 2023). Kegiatan reduksi data yang dilakukan yaitu memilih data, memusatkan data dan penyederhanaan data di lapangan. Penyajian data yang dilakukan yaitu dalam bentuk narasi untuk tujuan menginterpretasikan data secara sistematis. Selanjutnya kesimpulan didapatkan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan yang telah melalui tahap reduksi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Integrasi Transmisi Kepemimpinan dalam Sistem Manajemen Kelembagaan Pesantren Hasan Jufri**

Transmisi kepemimpinan adalah proses peralihan kepemimpinan dari satu individu atau generasi ke generasi berikutnya yang mencakup transfer otoritas, nilai, visi, dan sistem pengelolaan organisasi (Muhaimin, 2015). Dalam

perspektif manajemen modern, transmisi kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai pergantian pemimpin secara formal, tetapi sebagai bagian dari strategi keberlanjutan organisasi (*organizational sustainability*). Keberhasilan proses ini sangat ditentukan oleh kesiapan kelembagaan, kejelasan sistem, dan kemampuan organisasi dalam mentransformasikan nilai-nilai pendiri ke dalam struktur yang lebih stabil dan berkelanjutan.

Dalam konteks pesantren, transmisi kepemimpinan memiliki kompleksitas yang lebih tinggi dibandingkan lembaga pendidikan formal lainnya. Hal ini disebabkan oleh kuatnya dimensi kultural, spiritual, dan ideologis yang melekat dalam kepemimpinan pesantren. Kepemimpinan kiai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga simbolik dan normatif. Menurut Mastuhu (1994), kepemimpinan pesantren bersifat unik karena memadukan kekuasaan spiritual, intelektual, dan sosial dalam satu figur. Pola ini menjadikan pesantren sangat bergantung pada kapasitas personal kiai, akan tetapi ketergantungan yang tinggi terhadap figur kiai berpotensi menimbulkan persoalan kelembagaan, terutama dalam hal regenerasi dan keberlanjutan pesantren ketika terjadi pergantian kepemimpinan. Oleh karena itu, transmisi kepemimpinan pesantren perlu dipahami sebagai proses berkelanjutan yang mengintegrasikan dimensi struktural, kultural, dan ideologis guna menjamin keberlanjutan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam.

Secara teoritik, transmisi kepemimpinan pesantren dapat dipetakan ke dalam beberapa pola utama, yaitu pola genealogis, pola kharismatik, dan pola kolektif-manajerial. Pola genealogis menempatkan keturunan kiai sebagai penerus kepemimpinan pesantren, sebagaimana banyak ditemukan dalam pesantren tradisional (Dhofier, 2011) Pola kharismatik memberikan legitimasi kepemimpinan kepada individu yang memiliki kapasitas keilmuan dan pengaruh sosial yang kuat, meskipun tidak memiliki hubungan darah dengan pendiri pesantren. Sementara itu, pola kolektif-manajerial berkembang seiring dengan meningkatnya tuntutan profesionalisme dan akuntabilitas kelembagaan pendidikan Islam (Nata, 2012).

Dalam konteks Pesantren Hasan Jufri, transmisi kepemimpinan berlangsung melalui kombinasi pola genealogis dan kolektif-manajerial. Kepemimpinan diwariskan kepada generasi penerus keluarga pendiri, namun dalam praktiknya didukung oleh struktur kelembagaan formal berupa yayasan, dewan pengasuh, dan unit-unit pengelola pendidikan. Dalam praktiknya, keputusan strategis pesantren tidak hanya ditentukan oleh satu figur kiai, tetapi melibatkan dewan pengasuh dan pengurus inti pesantren. Pola ini menunjukkan adanya pergeseran menuju kepemimpinan kolektif yang tetap menghormati otoritas kiai sebagai pemimpin spiritual. Dengan demikian, proses transisi kepemimpinan dapat berlangsung secara gradual dan terkontrol tanpa

menimbulkan guncangan kelembagaan yang signifikan.

Dari perspektif manajemen kelembagaan pendidikan, pola tersebut menunjukkan adanya transformasi dari kepemimpinan personal-karismatik menuju kepemimpinan berbasis sistem. Transformasi ini menjadi indikator penting bahwa Pesantren Hasan Jufri tidak hanya berupaya mempertahankan tradisi, tetapi juga menginternalisasi prinsip-prinsip manajemen modern dalam menjaga kesinambungan organisasi. Kepemimpinan yang terlembagakan melalui sistem dan struktur memungkinkan pesantren memiliki ketahanan institusional yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan sosial, budaya, dan global.

Selain itu, pesantren Hasan Jufri memiliki dokumentasi kelembagaan yang relatif tertata, berupa arsip kebijakan, data santri, catatan keuangan, serta rekam jejak keputusan pengasuh terdahulu. Arsip-arsip tersebut menjadi rujukan penting bagi kepemimpinan baru dalam melanjutkan kebijakan pesantren. Hal ini menunjukkan bahwa transmisi kepemimpinan di Pesantren Hasan Jufri telah terintegrasi dengan sistem manajemen kelembagaan yang memungkinkan kesinambungan organisasi tetap terjaga meskipun terjadi pergantian figur pemimpin.

Dapat disimpulkan bahwa transmisi kepemimpinan pesantren merupakan proses dinamis yang dipengaruhi oleh faktor kultural, sosial, dan manajerial. Pemilihan pola transmisi kepemimpinan yang tepat menjadi kunci dalam memastikan keberlanjutan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu bertransformasi tanpa kehilangan identitas dan nilai dasarnya.

### **Strategi Manajemen Kelembagaan Pasca Transmisi Kepemimpinan di Era Global**

Memasuki era globalisasi, pesantren dihadapkan pada tantangan manajemen pendidikan yang semakin kompleks. Globalisasi membawa implikasi berupa meningkatnya persaingan mutu, tuntutan profesionalisme, perkembangan teknologi informasi, serta perubahan ekspektasi masyarakat terhadap lembaga pendidikan (Tilaar, 2012). Dalam perspektif manajemen modern, transmisi kepemimpinan merupakan fase *vulnerable* (rentan) karena berpotensi memunculkan konflik internal, stagnasi kebijakan, dan penurunan kinerja organisasi apabila tidak diiringi dengan kesiapan manajemen kelembagaan yang memadai.

Tantangan tersebut semakin terasa di Pesantren Hasan Jufri mengingat letak geografisnya di wilayah kepulauan Bawean yang memiliki karakteristik sosial-budaya khas serta keterbatasan akses terhadap sumber daya dan jaringan global. Di sisi lain, pesantren tetap dituntut untuk memenuhi standar pengelolaan pendidikan yang akuntabel, transparan, dan berorientasi mutu.

Manajemen kelembagaan pendidikan di era global menuntut penerapan prinsip efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan keberlanjutan sebagai prasyarat daya saing institusi (Bush, 2020). Lembaga pendidikan harus mampu mengelola sumber daya secara profesional dan adaptif terhadap perubahan. Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan praktik manajemen modern agar tetap relevan dan berdaya saing (Azra, 2019).

Dalam praktiknya, proses transformasi manajemen kelembagaan pasca transmisi kepemimpinan di Pesantren Hasan Jufri tidak terlepas dari berbagai problematika manajerial. Beberapa di antaranya meliputi dinamika internal dan eksternal. Tantangan internal meliputi penyesuaian budaya kerja antar generasi, perubahan pola pengambilan keputusan, serta peningkatan tuntutan profesionalisme dalam pengelolaan pesantren. Sementara itu, tantangan eksternal mencakup tuntutan mutu pendidikan, perkembangan teknologi, serta ekspektasi masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas lembaga pendidikan. Dinamika ini menunjukkan bahwa transisi kepemimpinan tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menyentuh aspek budaya organisasi pesantren.

Sebagai respons terhadap problematika tersebut, Pesantren Hasan Jufri menerapkan sejumlah strategi adaptif yang berorientasi pada penguatan sistem manajemen kelembagaan. Strategi tersebut mencakup pembenahan administrasi kelembagaan, pemanfaatan teknologi informasi, serta penguatan dokumentasi dan arsip kelembagaan yang telah dibangun sejak masa perintis. Ketersediaan data kelembagaan yang rapi, baik dalam bentuk arsip manual maupun digital, menjadi modal penting dalam memastikan kesinambungan kebijakan dan mempermudah proses transisi kepemimpinan.

Selain itu, pesantren juga melakukan penguatan sumber daya manusia melalui pembagian tugas yang lebih jelas antara pengasuh, pengurus, dan tenaga pendidik. Setiap unit pendidikan memiliki penanggung jawab yang bertugas melaporkan perkembangan kegiatan kepada pengasuh dan yayasan. Pola ini membantu kepemimpinan pesantren dalam mengendalikan organisasi secara lebih sistematis dan mengurangi ketergantungan pada satu figur pemimpin.

Data lapangan juga menunjukkan adanya upaya penguatan jejaring eksternal melalui peran alumni dan tokoh masyarakat. Alumni Pesantren Hasan Jufri dilibatkan dalam pengembangan lembaga, baik dalam bentuk dukungan moral, finansial, maupun jaringan kerja sama pendidikan. Strategi ini menjadi solusi alternatif untuk mengatasi keterbatasan geografis pesantren sekaligus meningkatkan daya saing lembaga di tingkat regional.

Dengan demikian, strategi manajemen kelembagaan pasca transmisi kepemimpinan di Pesantren Hasan Jufri menunjukkan adanya upaya sadar

untuk menyeimbangkan pelestarian nilai-nilai tradisional pesantren dengan tuntutan inovasi dan profesionalisme manajerial. Meskipun masih menghadapi berbagai keterbatasan, pesantren mampu menjaga stabilitas organisasi dan terus melakukan penyesuaian agar tetap relevan dengan tuntutan pendidikan di era global. Pendekatan ini memungkinkan pesantren tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang sebagai lembaga pendidikan Islam yang adaptif, berkelanjutan, dan relevan di era global.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa transmisi kepemimpinan di Pondok Pesantren Hasan Jufri tidak sekadar dimaknai sebagai pergantian figur pengasuh, melainkan sebagai proses kelembagaan yang terintegrasi dengan sistem manajemen pesantren. Proses transisi kepemimpinan berlangsung secara bertahap melalui pewarisan nilai, visi, dan tradisi kepesantrenan, serta didukung oleh struktur kelembagaan formal seperti yayasan dan dewan pengasuh. Integrasi antara kepemimpinan kiai dan sistem manajerial yang lebih terstruktur memungkinkan pesantren menjaga stabilitas organisasi dan kesinambungan nilai di tengah perubahan generasi kepemimpinan.

Pasca transmisi kepemimpinan, Pesantren Hasan Jufri menghadapi tantangan manajemen pendidikan di era global, termasuk tuntutan profesionalisme, peningkatan mutu kelembagaan, dan keterbatasan geografis. Namun, pesantren mampu merespons tantangan tersebut melalui strategi manajemen adaptif, seperti pembenahan administrasi, penguatan sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, serta pengembangan jejaring eksternal. Temuan ini menegaskan bahwa kesiapan manajemen kelembagaan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan transmisi kepemimpinan pesantren dan dapat menjadi model pengelolaan kepemimpinan pesantren yang berkelanjutan di era global. Selain itu, peningkatan kapasitas manajerial pengasuh dan pengelola pesantren perlu dioptimalkan melalui pelatihan, pendampingan profesional, serta penguatan tata kelola berbasis akuntabilitas dan transparansi. Pesantren juga diharapkan semakin terbuka terhadap inovasi pendidikan dan pengembangan teknologi tanpa mengabaikan nilai-nilai khas kepesantrenan, sehingga mampu berperan sebagai lembaga pendidikan Islam yang adaptif, berdaya saing, dan relevan di era global.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, I. (2025). Transformasi Kepemimpinan Pengasuh Pesantren dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter Santri pada Masa Kini. *JET: Jurnal of Education and Teaching*, 1(1), 31-40.
- Annisa, I. S., & Mailani, E. (2023). Analisis faktor penyebab kesulitan siswa dalam pembelajaran tematik dengan menggunakan metode Miles dan Huberman di kelas IV SD Negeri 060800 Medan Area. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6460-6477.
- Azra, A. (2019). *Pendidikan Islam: tradisi dan modernisasi di tengah tantangan milenium III*. Prenada Media.
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management*.
- Dhofier, Z. (1994). *Tradisi Pesantren: Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai*. LP3ES.
- Dhofier, Z. (2011). Tradisi pesantren: studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia. (No Title).
- Julaiha, S., & Gafur, A. (2022). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi dalam Pondok Pesantren*.
- Mastuhu. (1994). *Dinamika sistem pendidikan pesantren: suatu kajian tentang unsur dan nilai sistem pendidikan pesantren*. INIS.
- Minarti, S., & Nurmawati, A. (2025). KIAI SEBAGAI PEMIMPIN KARISMATIK: TUGAS DAN PERANNYA DALAM DINAMIKA PESANTREN TRADISIONAL DAN MODERN. *Jurnal Keilmuan Dan Pengajaran*, 9(4).
- Muhaimin, M. A. (2015). *Manajemen Pendidikan (Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah)*. Prenada Media.
- Munir, A. (2023). Analisis Kesenjangan Manajemen Kelembagaan Pesantren Dengan Kurikulum Pesantren Di Pondok Pesantren Makrifatul Ilmi. *Jurnal El-Makrifat*, 1-9.
- Nata, H. A. (2012). *Manajemen pendidikan: Mengatasi kelemahan pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana.
- Shobri, M., Pd, M., Tabroni, I., Nurdiana, D. D., Hamzah, H., Rambe, P., ... & Rosita, T. (2023). *Manajemen Pondok Pesantren*. Zahir Publishing.
- Sumarna, D., & Kadriah, A. (2023). Penelitian kualitatif terhadap hukum empiris. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 16(02), 101-113.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Kaleidoskop Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.