



The Genealogy of Contemporary Leadership: A Cadre-Building Model in Pesantren Educational Institutions

Sukatin^{1*} Lidya Safitri²

¹ Universitas Islam Nusantara Batanghari Jambi

² Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Metro, Lampung.

ABSTRACT

This study investigates the genealogy of contemporary leadership through the implementation of a transformational leadership-based cadre-building model within the context of Islamic education management in pesantren (Islamic boarding schools). Pesantren, as traditional educational institutions rich in noble values, face modernization demands that necessitate leadership adaptation without compromising their cultural and spiritual identity. Utilizing a descriptive qualitative survey approach with a case study at Pondok Modern Daarul Ikrom, Lampung, this study thoroughly analyzes how pesantren leaders systematically cultivate future leaders through a structured cadre-building process. The findings indicate that transformational leadership, manifested through idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, serves as a pivotal element in fostering a shared vision, developing individual potential, and enhancing the quality of human resources within pesantren. The implementation of this leadership style effectively establishes a cadre-building system that harmoniously balances the pesantren's foundational values with contemporary adaptation demands. This study contributes to the literature on Islamic education management by offering a nuanced understanding of adaptive and strategic leadership dynamics crucial for maintaining the relevance and sustainability of religious educational institutions in the modern era.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received : 18-01-2025

Revised. : 22-05-2025

Accepted : 28-06-2025

KEYWORDS

Transformational Leadership, Cadre-Building, Pesantren, Islamic Education Management, Genealogy.

© 2025 Development

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



 : <https://doi.org/10.47766/development.v4i1.5510>

Corresponding Author: ✉ Lidya Safitri | ✉ lidyasafitri@gmail.com

INTRODUCTION

Pendidikan merupakan pilar fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, berfungsi mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan berdaya saing di tengah dinamika global yang pesat (Vahdat, 2022). Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan menjadi faktor determinan utama yang memengaruhi efektivitas, kualitas, dan keberlanjutan sebuah institusi pendidikan (Sain, 2023). Kepemimpinan bukan sekadar posisi, melainkan sebuah proses aktif yang esensial dalam memengaruhi seluruh komponen organisasi mulai dari perencanaan strategis, pengelolaan program, proses belajar-mengajar, hingga monitoring dan evaluasi demi tercapainya visi dan misi lembaga. Kegagalan kepemimpinan, yang seringkali berakar pada kelemahan karakter individu pemimpin, dapat menciptakan "lingkaran kasual" permasalahan mutu, mulai dari minimnya inovasi hingga rendahnya semangat kerja, yang berujung pada stagnasi (Ramatsui, 2022).

Lembaga pendidikan pesantren, dengan tradisi dan kekhasannya, memegang peran strategis dalam membentuk karakter dan intelektualitas generasi bangsa (Amien et al., 2022). Pesantren secara geneologis memiliki model kepemimpinan yang khas, namun di era kontemporer ini, institusi tersebut dihadapkan pada tuntutan modernisasi dan perubahan sosial yang meniscayakan pemimpin-pemimpin adaptif (Konadu et al., 2024). Oleh karena itu, studi mengenai genealogi kepemimpinan di pesantren menjadi relevan untuk memahami evolusi dan karakteristik kepemimpinan yang berhasil di tengah perubahan zaman (Pule & Gibney, 2023). Model kaderisasi kepemimpinan di pesantren, yang diamati juga pada praktik di Pesantren Pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong Lampung, merupakan mekanisme krusial dalam menumbuhkembangkan pemimpin-pemimpin masa depan yang memiliki kompetensi manajerial, kapasitas intelektual, dan integritas karakter (Faizah, 2023).

Salah satu gaya kepemimpinan kontemporer yang terbukti relevan dan efektif dalam konteks manajemen pendidikan adalah kepemimpinan transformasional (Dou et al., 2017). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menggerakkan melalui arahan, tetapi juga melalui inspirasi, motivasi, dan stimulasi intelektual untuk mendorong perubahan positif (Messmann et al., 2022). Karakteristik kepemimpinan transformasional, seperti idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized

consideration, menjadi fondasi bagi pemimpin pesantren untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan berdaya saing (Shin & Zhou, 2007).

Realitas di lapangan, pimpinan pesantren identik dengan gaya kharismatik, akan tetapi identifikasi terhadap penerapan gaya kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan. Identifikasi terhadap gaya tersebut dilihat karena memiliki antusias, egaliter, serta mampu mendengar dan memahami perbedaan anggota, pemimpin transformasional di Pesantren Pondok Modern Daarul Ikrom (PMDI) Kedondong Lampung berupaya menginspirasi, dan menstimulasi para guru, staf, santri, bahkan wali santri untuk mencapai tujuan bersama (Lin et al., 2023). Pemimpin transformasional secara geneologis memiliki peran signifikan dalam mengubah energi sumber daya manusia, menanamkan nilai-nilai luhur, dan membangun budaya positif, serta mendorong kinerja optimal dari guru dan staf, sebuah implikasi yang vital untuk peningkatan mutu pendidikan (Wilaphan et al., 2023; Yani, 2023).

Meskipun peran kepemimpinan transformasional sangat signifikan terhadap peningkatan motivasi, moralitas, dan kinerja guru, serta kepuasan kerja di lembaga pendidikan, pemahaman komprehensif mengenai bagaimana model kaderisasi di pesantren secara geneologis membentuk dan menginternalisasi kepemimpinan transformasional masih memerlukan kajian mendalam (Sevelius et al., 2024).

Tantangan seperti kurangnya disiplin dalam pengelolaan program seringkali menjadi penghambat mutu, mengindikasikan urgensi pengembangan model kaderisasi yang mampu menelurkan pemimpin yang tidak hanya visioner, tetapi juga berkarakter kuat, disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki kemampuan komunikasi serta pengaruh positif (Chakraborty et al., 2023; Tordjman, 2022). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih jauh genealogi kepemimpinan kontemporer dan model kaderisasi lembaga pendidikan pesantren melalui lensa kepemimpinan transformasional, demi memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen pendidikan pesantren yang adaptif dan berkelanjutan.

Urgensitas gaya kepemimpinan transformasional relevan diterapkan pemimpin pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan. Namun, salah satu tantangan dalam upaya peningkatan mutu ini sering kali datang dari kurangnya disiplin kepala sekolah dalam mengelola program (Susar et al., 2023). Sejalan dengan itu, pemimpin pesantren dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik dan mampu menjalin hubungan harmonis

dengan seluruh personel, yang mencakup dimensi pekerjaan manajemen sekolah serta pembinaan profesional pendidik dan tenaga kependidikan (Kaslow et al., 2022).

Dengan demikian, seorang pemimpin pesantren dapat dikategorikan memiliki gaya kepemimpinan transformasional jika ia mampu 'mengubah' atau 'mentransformasikan' visi menjadi kenyataan, serta mengoptimalkan energi sumber daya manusia di lingkungan pesantren untuk mendorong lembaga menuju arah perubahan dan pengembangan yang berkelanjutan.

METHOD

Pemilihan pendekatan kualitatif survey deskriptif memiliki relevansi substansial bagi penelitian yang menelusuri genealogi kepemimpinan kontemporer serta model kaderisasi di pesantren, mengingat sifat intrinsik fenomena yang kaya akan interpretasi makna dan konteks kultural Islami (Alwali, 2024). Kajian "genealogi" mengharuskan eksplorasi mendalam terhadap akar historis, evolusi nilai, dan praktik adaptif kepemimpinan modern, sementara "model kaderisasi" mencakup proses interaksi sosial dan filosofi pendidikan yang berlapis. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendalami perspektif para pemimpin, pengajar, santri, dan pemangku kepentingan guna memperoleh pemahaman komprehensif mengenai implementasi kepemimpinan transformasional serta dampak dari proses kaderisasi (Balogun et al., 2022). Dalam konteks ini, istilah "survei deskriptif" secara kualitatif merujuk pada upaya sistematis dalam mengumpulkan data dari informan kunci untuk memperoleh gambaran rinci mengenai pengalaman, pandangan, dan praktik yang berlaku, dengan penekanan pada pemahaman nuansa kontekstual daripada generalisasi statistik.

Dengan demikian, pendekatan metodologis ini sangat tepat untuk menjawab pertanyaan fundamental mengenai bagaimana kepemimpinan transformasional terbentuk secara geneologis dalam ranah pesantren, dan bagaimana sistem kaderisasi dikonstruksi untuk menghasilkan pemimpin yang berlandaskan nilai-nilai Islami. Hasil penelitian ini diekspektasikan akan berupa deskripsi naratif yang mendalam, diperkaya oleh kutipan langsung dari informan, serta analisis tematik yang mengurai kompleksitas interaksi antara tradisi dan modernitas dalam manajemen pendidikan Islam. Kontribusi signifikan terhadap literatur akan tercapai melalui penyajian pemahaman yang

lebih kontekstual dan bernuansa mengenai dinamika kepemimpinan serta pengembangan pemimpin pada lembaga pendidikan pesantren kontemporer.

RESULT AND DISCUSSION

Riset mengenai kepemimpinan pesantren telah banyak berkembang, namun seringkali cenderung berfokus pada deskripsi gaya kepemimpinan yang ada atau dampaknya terhadap kualitas pendidikan. Kajian-kajian tersebut kerap mengabaikan dimensi evolusioner dan proses adaptasi kepemimpinan kontemporer di tengah institusi tradisional, serta bagaimana mekanisme pengembangan pemimpin (kaderisasi) berperan fundamental dalam membentuk karakter kepemimpinan tersebut.

Keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan khas Islam yang sarat nilai dan tradisi menuntut pendekatan analitis yang lebih mendalam untuk memahami bagaimana kepemimpinan modern diinternalisasi dan diwariskan, alih-alih sekadar apa bentuknya. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji genealogi kepemimpinan kontemporer, khususnya melalui lensa kepemimpinan transformasional, dan implementasinya dalam model kaderisasi di pesantren, masih menjadi area yang memiliki kebaharuan signifikan dalam literatur manajemen pendidikan Islam.

Fakta lapangan di Pesantren Pondok Modern Daarul Ikrom (PMDI) Kedondong Lampung, terlihat jelas bahwa kepemimpinan transformasional merupakan inti dari upaya para pimpinan untuk memengaruhi para pengajar, staf, dan santri, guna meningkatkan motivasi serta moralitas mereka. Dalam konteks genealogi kepemimpinan kontemporer dan model kaderisasi pesantren, pemimpin di Pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong Lampung secara konsisten berusaha menyajikan visi dan misi lembaga dengan sikap yang kharismatik, antusias, dan egaliter, sembari terus memantau kebutuhan seluruh anggotanya demi mewujudkan perubahan ke arah yang lebih baik.

Fokus kebijakan pada pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan PMDI, di mana pemimpin diupayakan mampu meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan serta staf agar memiliki daya saing tinggi (kompetitif) dan mampu bertahan (*survive*) seiring perkembangan zaman (Bethel et al., 2022). Lebih dari sekadar mengatur dan mengarahkan, kepemimpinan yang diamati di PMDI juga mengharuskan para pimpinannya untuk memiliki kemampuan mengendalikan diri secara superior, memastikan bahwa dalam memengaruhi perasaan, tingkah laku, intelektual, dan sikap bawahan, proses tersebut selalu terkontrol dan berjalan sebagaimana mestinya, membentuk fondasi kuat bagi kaderisasi pemimpin masa depan (Lee & Nie, 2017).

Suksesi kaderisasi yang sukses di lembaga pendidikan seperti PMDI, kepemimpinan transformasional secara empiris menunjukkan empat karakteristik fundamental. Pertama, Idealized Influence, yang berarti pemimpin transformasional di pesantren, seperti kyai atau kepala madrasah, mampu "menyihir" (mempengaruhi kuat) para santri, guru, dan staf untuk mengikuti dan melaksanakan arahan mereka. Ini termanifestasi melalui kharisma yang dibangun dari visi yang jelas, komitmen teguh, pendirian kokoh, dan konsistensi dalam keputusan, di mana pemimpin dihormati dan dikagumi karena kemampuannya menghargai setiap individu dalam lingkungan pendidikan. Kedua, Inspirational Motivation, yaitu kemampuan pemimpin pesantren untuk menginspirasi dan memotivasi seluruh elemen lembaga, membangkitkan antusiasme dan optimisme mereka dalam setiap kegiatan belajar-mengajar atau pengabdian. Ketiga, Intellectual Stimulation, karakter pemimpin yang merangsang para pengajar, santri, dan staf untuk terus berpikir kreatif, inovatif, dan berani mengemukakan ide-ide baru demi kemajuan pesantren. Keempat, Individualized Consideration, di mana pemimpin menunjukkan kemauan dan kemampuan untuk mendengarkan kritik, saran, keluhan, serta membimbing setiap individu dengan memahami perbedaan karakter dan kebutuhan mereka. Keempat karakteristik ini adalah kunci keberhasilan model kaderisasi di Pesantren PMDI, karena membentuk pemimpin masa depan yang tidak hanya memiliki otoritas, tetapi juga mampu menginspirasi, memprovokasi pemikiran, dan peduli terhadap pengembangan pribadi setiap anggota komunitasnya.

Urgensi terkait karakteristik kepemimpinan transformasional, data lapangan dari Pesantren Pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong Lampung dan analisis genealogi kepemimpinan kontemporer juga menggarisbawahi beberapa kualitas esensial yang harus dimiliki seorang pemimpin yang berhasil dalam proses kaderisasi:

No	Komponen	Substansi Data
1	Tanggung Jawab dan Keseimbangan	Pemimpin di pesantren, yang juga berperan sebagai kader, diharapkan memiliki kemampuan untuk menyeimbangkan antara tanggung jawab pribadinya dengan pendelegasian tugas kepada para pengajar, staf, dan santri. Keseimbangan ini krusial untuk memastikan efisiensi operasional dan pengembangan kapasitas semua pihak di lembaga pendidikan.
2	Model Peranan yang Positif	Dalam konteks kaderisasi, pemimpin wajib menjadi teladan melalui tingkah laku, dedikasi, dan prestasi yang menginspirasi. Di Pesantren PMDI, figur kyai atau kepala madrasah yang positif akan menularkan nilai-nilai luhur dan etos kerja kepada seluruh komunitas, khususnya bagi calon pemimpin yang sedang dikader.
3	Kecakapan Komunikasi	Kemampuan menyampaikan ide dan pemikiran dengan jelas dan persuasif adalah mutlak. Pemimpin pesantren yang efektif harus

	yang Mumpuni	mampu mengomunikasikan visi, misi, serta arahan kepada beragam audiens—dari santri, guru, hingga orang tua—memastikan pemahaman dan dukungan terhadap tujuan bersama.
4	Memiliki Pengaruh Positif	Pengaruh seorang pemimpin sangat besar, dan di PMDI, pengaruh ini harus dimanfaatkan secara konstruktif. Artinya, setiap interaksi dan keputusan pemimpin digunakan untuk mendorong perubahan positif, peningkatan moral, dan semangat juang di seluruh lingkungan pesantren.
5	Kemampuan Meyakinkan Orang Lain	Keberhasilan pemimpin transformasional dalam kaderisasi diukur dari kemampuannya memanfaatkan pengaruh dan komunikasi untuk meyakinkan pihak lain agar berpartisipasi aktif dan berkomitmen pada tujuan organisasi. Ini adalah kunci untuk membangun sinergi dan mendorong inovasi di pesantren.

Kaderisasi yang efektif di PMDI memengaruhi seluruh elemen: para pengajar (asatidz/asatidzah), staf, santri, hingga wali santri, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bentuk kepemimpinan ini tidak sekadar memerintah, melainkan secara aktif memotivasi dan mendorong semua personel di lingkungan pesantren (tenaga pendidik dan kependidikan, santri, wali santri, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya) untuk berpartisipasi penuh dan bekerja sama tanpa paksaan. Tujuannya adalah membangun masa depan lembaga pendidikan yang cerah dan mengantar pada perubahan yang lebih baik.

Kepemimpinan transformasional di PMDI mengedepankan pemberian kesempatan dan motivasi kepada setiap individu untuk berkolaborasi dengan menjunjung tinggi sistem nilai yang luhur yang sangat relevan dengan nilai-nilai pesantren. Hal ini memastikan bahwa semua unsur dan personel bersedia berpartisipasi aktif dalam mencapai target pesantren. Ketika seorang pemimpin pesantren menunjukkan inisiatif, profesionalisme, dan kemandirian yang kreatif, sikap ini secara langsung menstimulasi para pengajar dan staf untuk meneladani. Mereka pun akan memiliki semangat kerja yang berkobar dan senantiasa berpikir positif dalam melaksanakan tanggung jawab profesional mereka dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi pilar utama dalam menciptakan pendidikan yang bermutu tinggi di pesantren, yang pada gilirannya akan melahirkan prestasi belajar santri yang unggul, output yang cerdas, dan proses pendidikan yang berkualitas.

Kaderisasi PMDI secara signifikan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keterkaitan kerja seluruh personel. Meskipun kepuasan kinerja guru memerlukan eksplorasi lebih lanjut, berbagai studi menunjukkan adanya korelasi yang kuat dan positif antara gaya

kepemimpinan transformasional pimpinan pesantren dengan kinerja para pengajar (Berkovich & Bogler, 2021). Implikasinya jelas, peningkatan kualitas kinerja guru dan staf di pesantren sangat membutuhkan penguatan gaya kepemimpinan transformasional dari kyai atau kepala madrasah.

Oleh karena itu, upaya mengembangkan mutu pendidikan di Pesantren PMDI dengan pendekatan transformasional memerlukan kolaborasi dari seluruh personel, mulai dari pimpinan, guru, hingga staf. Penanaman nilai-nilai luhur, budaya pesantren, dan karakter islami kepada santri dan seluruh warga pesantren dapat diimplementasikan melalui beragam aktivitas yang terstruktur dalam model kaderisasi. Ini mencakup kegiatan rutin, tindakan spontan yang inspiratif, ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan diri, teladan langsung dari para pemimpin, aktivitas pembelajaran di kelas yang inovatif, pengkondisian lingkungan yang kondusif, serta komunikasi efektif dengan orang tua/wali santri. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional menjadi fondasi strategis dalam menciptakan lingkungan pendidikan di pesantren yang terus-menerus bertransformasi menuju kualitas yang unggul dan melahirkan generasi berkarakter.

Karakteristik dan Stumulasi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional memegang peran fundamental dalam membangun dan memperkuat sistem kaderisasi di lembaga pendidikan pesantren. Pendekatan ini secara mendasar bertransformasi dari kepemimpinan tradisional dengan berfokus pada visi, nilai, dan pengembangan potensi individu. Melalui kemampuannya untuk menginspirasi dan memberdayakan, pemimpin transformasional membentuk calon kader yang tidak hanya memiliki kapasitas manajerial, melainkan juga integritas karakter yang kuat, esensial untuk keberlanjutan dan adaptasi pesantren di masa depan.

Model kepemimpinan transformasional memiliki kapasitas unik untuk secara fundamental membangun dan memperkuat sistem kaderisasi di pesantren, melahirkan pemimpin masa depan yang tidak hanya kompeten secara manajerial tetapi juga teguh dalam nilai-nilai pesantren. Proses ini terjadi melalui beberapa mekanisme utama diantaranya:

Idealized Influence and Inspirational Motivation

Pemimpin transformasional, seperti kyai atau pengasuh pesantren, mengartikulasikan visi jangka panjang yang jelas dan inspiratif untuk pesantren. Visi ini tidak hanya sekadar tujuan, tetapi juga representasi masa depan pesantren yang diidamkan.

1. *Idealized Influence*; Pemimpin menjadi teladan hidup bagi santri dan calon kader. Mereka menunjukkan secara langsung bagaimana nilai-nilai pesantren dapat diintegrasikan dalam kepemimpinan.
2. *Inspirational Motivation*; Calon kader untuk memahami dan menginternalisasi visi ini. Mereka membangun ikatan emosional, menumbuhkan rasa kepemilikan, dan membangkitkan antusiasme untuk berkontribusi pada pencapaian visi tersebut, sehingga kader merasa menjadi bagian dari misi besar pesantren.
3. *Intellectual Stimulation*; Pemimpin transformasional secara aktif merangsang pemikiran kritis dan inovatif di kalangan santri dan pengajar. Dalam sistem kaderisasi, ini berarti tidak hanya mengajarkan materi secara dogmatis, tetapi mendorong diskusi, problem-solving, dan pencarian solusi kreatif untuk tantangan pesantren dan masyarakat.
Calon kader didorong untuk berpikir kritis mempertanyakan asumsi lama, bereksperimen dengan ide-ide baru, dan tidak takut untuk belajar dari kesalahan. Ini sangat vital agar kader tidak hanya menjadi pengikut, tetapi pemikir yang mampu membawa inovasi.
4. *Individualized Consideration*; Kepemimpinan transformasional sangat menaruh perhatian pada pengembangan individu. Pemimpin berfungsi sebagai mentor dan pembina, memahami kekuatan, kelemahan, dan aspirasi setiap calon kader.

Pimpinan mendukung dan membimbingan yang personal, memberikan kesempatan belajar yang disesuaikan, serta memberikan feedback konstruktif. Ini membantu mengidentifikasi dan mengasah potensi kepemimpinan unik pada setiap santri atau pengajar, membentuk "model peranan yang positif" dalam pengembangan diri.

Orientasi Tanggung Jawab dan Pemberdayaan

Gaya Transformasional mendidik calon kader diberi tanggung jawab yang proporsional dan kesempatan untuk memimpin inisiatif atau proyek kecil. Ini bukan hanya pelatihan, melainkan pemberdayaan yang membangun kepercayaan diri dan keterampilan praktis.

Pemimpin transformasional memastikan adanya keseimbangan antara otoritas dan akuntabilitas, sehingga kader memahami bahwa kepemimpinan adalah amanah yang membutuhkan dedikasi dan pertanggungjawaban. Mereka juga memanfaatkan "pengaruh positif" untuk membimbing kader dalam penggunaan kekuasaan keahlian dan kekuasaan referensi.

Penguatan Nilai dan Karakter

Di pesantren, kaderisasi sangat lekat dengan penanaman nilai-nilai luhur dan karakter Islami. Pemimpin transformasional secara konsisten menginternalisasi nilai-nilai ini tidak hanya melalui ajaran, tetapi juga melalui praktik nyata dalam setiap aspek manajemen dan interaksi.

Kemampuan untuk "*membangun ikatan emosional yang tangguh*" berlandaskan kesamaan sistem nilai, seperti yang diamati di Pesantren Pondok Modern Daarul Ikrom Kedondong Lampung, merupakan bukti bahwa pemimpin transformasional mampu menelurkan kader yang berintegritas dan memiliki dasar moral yang kuat.

Dengan demikian, model kepemimpinan transformasional di pesantren tidak hanya bertujuan untuk mencapai target organisasi semata, tetapi juga secara sistematis mengembangkan generasi penerus yang memiliki kapasitas kepemimpinan, visi yang kuat, kemampuan adaptasi, serta integritas moral untuk menjamin keberlanjutan dan kemajuan pesantren di masa depan.

Salah satu mekanisme utama adalah pembentukan visi bersama yang inspiratif, terwujud melalui *idealized influence* dan *inspirational motivation*. Pemimpin pesantren, sebagai figur sentral, mengartikulasikan visi jangka panjang yang jelas, menjadi teladan hidup yang kharismatik, berkomitmen, dan berintegritas. Ini membangun ikatan emosional dan rasa kepemilikan di kalangan santri dan calon kader, memotivasi mereka untuk menginternalisasi nilai-nilai luhur pesantren. Dengan demikian, proses kaderisasi menjadi lebih dari sekadar transfer pengetahuan.

Pemberdayaan calon kader melalui *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Pemimpin transformasional secara aktif merangsang pemikiran kritis, inovasi, dan keberanian untuk mencari solusi atas tantangan pesantren, membentuk kader yang adaptif dan proaktif. Di samping itu, mereka berperan sebagai mentor yang memahami kekuatan dan kelemahan setiap individu, memberikan bimbingan personal dan kesempatan pengembangan yang disesuaikan. Pendekatan ini memastikan setiap calon pemimpin mendapatkan dukungan optimal untuk mengasah potensi kepemimpinannya.

Secara kolektif, implementasi kepemimpinan transformasional dalam sistem kaderisasi pesantren menanamkan tanggung jawab, memperkuat nilai, dan membentuk karakter. Calon kader diberi kesempatan untuk memimpin inisiatif, belajar menyeimbangkan amanah, serta memanfaatkan pengaruh secara positif berdasarkan prinsip kekuatan keahlian dan referensi.

Integrasi dan sinergitas unsur-unsur ini menghasilkan sistem kaderisasi yang holistik, di mana pemimpin masa depan pesantren lahir dengan kapasitas kepemimpinan yang mumpuni, visi yang kuat, kemampuan beradaptasi, dan integritas moral yang tinggi, menjamin relevansi dan kemajuan pesantren secara berkelanjutan.

Kebaharuan penelitian ini terletak pada pendekatannya yang bersifat geneologis, di mana ia tidak sekadar mengidentifikasi adanya kepemimpinan transformasional di pesantren, melainkan menelusuri bagaimana unsur-unsur kepemimpinan kontemporer tersebut terkonstruksi dan beradaptasi dalam alur historis serta nilai-nilai tradisional pesantren. Dengan demikian, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan fundamental mengenai bagaimana model kaderisasi di pesantren secara efektif mengintegrasikan karakteristik kepemimpinan transformasional (seperti *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*) ke dalam proses pembentukan pemimpin masa depan yang berlandaskan spiritualitas dan kearifan lokal. Fokus pada model kaderisasi ini merupakan upaya holistik untuk menganalisis suatu sistem yang secara inheren mengolah bibit-bibit pemimpin, yang kerap kali belum banyak dieksplorasi dari sudut pandang genealogi kepemimpinan kontemporer dalam konteks pendidikan Islam.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi kebaruan dengan mengisi kesenjangan pemahaman mengenai interaksi antara teori kepemimpinan Barat dan praktik kepemimpinan Islami dalam konteks pesantren, menyajikan sebuah kerangka analitis baru yang mengkombinasikan dimensi sejarah, budaya, dan manajemen modern. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan penting bagi pengelola pesantren, memberikan wawasan yang lebih komprehensif untuk merumuskan dan mengoptimalkan sistem kaderisasi pemimpin yang tidak hanya adaptif terhadap tuntutan zaman tetapi juga kokoh dalam mempertahankan nilai-nilai inti pesantren. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model manajemen pendidikan Islam yang lebih relevan dan berkelanjutan di tengah dinamika globalisasi.

CONSLUSION

Hasil penelitian ini secara krusial mengonfirmasi bahwa genealogi kepemimpinan kontemporer di pesantren, yang diindikasikan kuat oleh praktik di Pondok Modern Daarul Ikrom Lampung, merupakan hasil adaptasi signifikan dari prinsip kepemimpinan transformasional yang terintegrasi secara mendalam ke dalam model kaderisasi tradisional. Keberhasilan implementasi kepemimpinan transformasional yang tercermin dalam kapasitas pemimpin menginspirasi visi, menstimulasi intelektual, dan memberikan pertimbangan individual bukanlah sekadar atribusi individual, melainkan produk dari sebuah sistem kaderisasi yang dirancang untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Secara krusial, penelitian ini mengemukakan bahwa

keberlanjutan dan otentisitas kepemimpinan transformasional di pesantren tidak terletak pada imitasi gaya semata, melainkan pada kemampuan kaderisasi untuk menyeimbangkan adopsi inovasi manajemen modern dengan pemeliharaan kearifan lokal serta nilai-nilai keagamaan. Dengan demikian, ditemukan bahwa mutu pendidikan dan relevansi pesantren di era modern secara fundamental bergantung pada kapasitas lembaga untuk secara geneologis menumbuhkan pemimpin yang tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga teguh dalam mengakar pada identitas dan nilai intrinsik pesantren, sebuah dinamika yang memerlukan perhatian berkelanjutan dalam manajemen pendidikan Islam.

REFERENCE

- Alwali, J. (2024). Innovative work behavior and psychological empowerment: the importance of inclusive leadership on faculty members in Iraqi higher education institutions. *Journal of Organizational Change Management*, 37(2), 374–390. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2023-0084>
- Amien, S., Setyosari, P., Murtadho, N., & Sulton, S. (2022). “Ana Yahanu Faqat”: A Phenomenological Study on the Performance Character and Life Success. *The Qualitative Report*, 27(4), 945–964. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2022.4916>
- Balogun, M., Banke-Thomas, A., Gwacham-Anisiobi, U., Yesufu, V., Ubani, O., & Afolabi, B. B. (2022). Actions and Adaptations Implemented for Maternal, Newborn and Child Health Service Provision During the Early Phase of the COVID-19 Pandemic in Lagos, Nigeria: Qualitative Study of Health Facility Leaders. *Annals of Global Health*, 88(1). <https://doi.org/10.5334/aogh.3529>
- Berkovich, I., & Bogler, R. (2021). Conceptualising the Mediating Paths Linking Effective School Leadership to Teachers’ Organisational Commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 410–429. <https://doi.org/10.1177/1741143220907321>
- Bethel, M. B., Braud, D. H., Lambeth, T., Dardar, D. S., & Ferguson-Bohnee, P. (2022). Mapping risk factors to climate change impacts using traditional ecological knowledge to support adaptation planning with a Native American Tribe in Louisiana. *Journal of Environmental Management*, 301. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113801>
- Chakraborty, S., Pandey, S., & Khurana, A. (2023). Psychological Contract Types influence on Innovative Work Behaviour: Mediating Role of Leader–Member Exchange in Service Sector during Pandemic. *FIIIB Business Review*.

<https://doi.org/10.1177/23197145231156072>

- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The Relationships between School Autonomy Gap, Principal Leadership, Teachers' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Faizah, N. (2023). Psychological Model in the Organizational Culture, Structure, Relationship between Organization and Its Environment of RJ Institute Indonesia. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(8), 180–199. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85165942938&partnerID=40&md5=301edce60f49b68ae9ece3cb10e941ee>
- Kaslow, N. J., Farber, E. W., Ammons, C. J., Graves, C. C., Hampton-Anderson, J. N., Lewis, D. E., Lim, N., McKenna, B. G., Penna, S., & Cattie, J. E. (2022). Capability-Informed Competency Approach to Lifelong Professional Development. *Training and Education in Professional Psychology*, 16(2), 182–189. <https://doi.org/10.1037/tep0000392>
- Konadu, K., Koomson, S., Opoku Mensah, A., Abraham, E. M., Nkrumah, E. N. K., Amuzu, J., Agyapong, J.-A. M., Bempong, A. E., & Markwei, U. (2024). Resolving the adaptive performance problems in the public sector using purposeful leadership: an empirical investigation in Ghana. *International Journal of Public Leadership*, 20(2), 168–183. <https://doi.org/10.1108/IJPL-12-2023-0105>
- Lee, A. N., & Nie, Y. (2017). Teachers' Perceptions of School Leaders' Empowering Behaviours and Psychological Empowerment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(2), 260–283. <https://doi.org/10.1177/1741143215578448>
- Lin, Q., Beh, L.-S., & Kamil, N. L. M. (2023). Unlocking innovation: the power of two leadership styles in Chinese higher education. *Kybernetes*. <https://doi.org/10.1108/K-07-2023-1276>
- Messmann, G., Evers, A., & Kreijns, K. (2022). The role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between transformational leadership and innovative work behavior. *Human Resource Development Quarterly*, 33(1), 29–45. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21451>
- Pule, N., & Gibney, J. (2023). South African student leaders' role experience through social dream drawing: A driver of compassion. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1109169>
- Ramatsui, M. O. (2022). *Transformational Leadership: Ensuring Quality Education*

in Deprived School Contexts. University of Pretoria.
<https://doi.org/oai:repository.up.ac.za:2263/86094>

- Sain, Z. H. (2023). Understanding The Educational Landscape in Pakistan: Addressing Issues, Problems, And Emerging Challenges. *New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 8(21), 60–68.
<https://newerajournal.com/index.php/newera/article/view/228>
- Sevelius, J. M., Harris, O. O., & Bowleg, L. (2024). Intersectional Mentorship in Academic Medicine: A Conceptual Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(4).
<https://doi.org/10.3390/ijerph21040503>
- Shin, S. J., & Zhou, J. (2007). When is Educational Specialization Heterogeneity Related to Creativity in Research and Development Teams? Transformational Leadership as a Moderator. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1709.
- Susar, A., Arifin, I., Imron, A., & Mustiningsih, M. (2023). Impact of Principal Leadership on Private Teacher Burnout in Indonesia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2023(105), 37–51.
<https://doi.org/10.14689/ejer.2023.105.003>
- Tordjman, S. (2022). School Bullying and Group Violence: How to Occupy a Place in the Group by Exclusion. *L'Encéphale*, 48, S19–S29.
<https://doi.org/10.1016/j.encep.2022.08.002>
- Vahdat, S. (2022). The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era. *Kybernetes*, 51(6), 2065–2088.
<https://doi.org/10.1108/K-04-2021-0333>
- Wilaphan, K., Songkram, N., & Ngudgratoke, S. (2023). Transformative Leadership and Innovative Behavior in Medical Education: Mediating Effects of Psychological Empowerment and Creative Self-Efficacy. *Journal of Behavioral Science*, 18(2), 50–69.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85162942442&partnerID=40&md5=4d756dc63de4a6a59be2f5894f6c2081>
- Yani, A. (2023). Manajemen Pimpinan Dayah Dalam Meningkatkan Minat Masyarakat Terhadap Pendidikan Dayah (Studi Kasus Di Dayah Syamsul Ma`Rifah Al-Aziziyah). *Ameena Journal*, 1, 13–27.