

## Pelatihan Kepemimpinan Bagi Para Leader PP. Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan

Fitri Kurnia, Nailatul Khoiriyah, Ahmad Aris Fajarudin,  
UNU Pasuruan

### Abstrak

Kepemimpinan merupakan faktor fundamental dalam pengelolaan organisasi pesantren, khususnya dalam menghadapi tantangan era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). Kompleksitas tersebut menuntut hadirnya pemimpin yang adaptif, visioner, serta mampu memadukan nilai Islami dengan keterampilan manajerial modern. Program pelatihan kepemimpinan yang dilaksanakan di PP. Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan dirancang untuk meningkatkan kompetensi para leader melalui pendekatan partisipatif dan aplikatif. Kegiatan berlangsung selama dua hari dengan metode ceramah interaktif, team building, diskusi kelompok, simulasi role play, serta sesi tanya jawab. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terhadap konsep kepemimpinan visioner, keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan organisasi. Selain memberikan dampak pada pengembangan individu, kegiatan ini juga memperkuat tata kelola lembaga pesantren, mendorong terciptanya pola kepemimpinan kolaboratif, dan memperluas sinergi antara perguruan tinggi dengan masyarakat. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan kapasitas pemimpin pesantren, tetapi juga menjadi model implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dapat direplikasi di lembaga serupa.

**Kata Kunci :** Pelatihan kepemimpinan, leader pesantren

### Abstract

*Leadership is a fundamental aspect of pesantren organizational management, particularly in facing the challenges of the VUCA era (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity). These conditions require leaders who are adaptive, visionary, and capable of integrating Islamic values with modern managerial competencies. A leadership training program conducted at PP. Bayt Al-Hikmah Pasuruan was designed to enhance leaders' capacities through participatory and applicative approaches. The two-day program employed interactive lectures, team-building activities, group discussions, role-play simulations, and question-and-answer sessions. The results revealed a significant improvement in participants' understanding of visionary leadership, communication skills, decision-making abilities, and adaptability to organizational changes. Beyond the individual impact, the program also strengthened pesantren governance, encouraged collaborative leadership practices, and fostered synergy between higher education institutions and the community. Thus, this training contributes not only to developing pesantren leaders' competencies but also serves as*

*a model of Tri Dharma Perguruan Tinggi implementation that can be replicated in similar institutions.*

**Keywords:** *Leadership training, pesantren leaders*

## PENDAHULUAN

Isu kepemimpinan sejak dahulu hingga kini selalu memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek kehidupan manusia. Secara tradisional, istilah memimpin (to lead) lebih dekat dengan aktivitas mengatur (to direct) yang umumnya berlandaskan otoritas. Namun, dalam konteks modern, kepemimpinan tidak lagi dipandang sebagai sesuatu yang otomatis dimiliki seseorang, melainkan sebuah proses pembentukan karakter dan keterampilan yang dapat diasah oleh setiap individu.

Menurut Maxwell dalam karyanya *The 21 Indispensable Qualities of a Leader* menekankan pentingnya sejumlah kualitas yang wajib dimiliki pemimpin, seperti komunikasi, kharisma, komitmen, kompetensi, dan visi.<sup>1</sup> Para pakar kepemimpinan pada umumnya tidak hanya menyoroti jabatan struktural dalam organisasi, melainkan juga menekankan pentingnya soft skills kepemimpinan.<sup>2</sup> Setiap orang sejatinya memiliki peluang relatif sama untuk menjadi pemimpin, atau setidaknya menginternalisasi nilai dan karakter kepemimpinan dasar. Kemampuan tersebut bisa diperoleh baik melalui proses pembelajaran teoretis maupun melalui pengalaman praktis yang terus terakumulasi.<sup>3</sup>

Ke depan, calon pemimpin Indonesia menghadapi tantangan besar, antara lain adaptasi terhadap perkembangan teknologi, rendahnya tingkat kompetisi, serta belum

---

<sup>1</sup> Maxwell, J. C. (1999). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader Becoming the Person Others Will Want to Follow*. *Language*, 11(161p), 20cm.

<sup>2</sup> Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 260-280. <https://doi.org/10.1108/01437731111123915>

<sup>3</sup> Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.

adanya standar kompetensi yang jelas berdasarkan kebutuhan organisasi. Hal ini menyebabkan makna integritas pemimpin cenderung melemah. Di sisi lain, hadirnya generasi Z yang dinamis dan mudah berubah pilihan, juga menuntut adanya strategi khusus dalam mempersiapkan keterampilan mereka agar siap menghadapi tantangan di masa mendatang.<sup>4</sup>

Setiap organisasi saat ini dihadapkan pada kondisi VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous). Volatile menggambarkan percepatan perubahan yang semakin intensif, Uncertain menunjukkan sulitnya memprediksi sumber dan dampak perubahan, Complex mengacu pada rumitnya hubungan sebab-akibat dalam dunia bisnis modern, sementara Ambiguous menandakan ketidakjelasan masa kini maupun masa depan.<sup>5</sup> Meski demikian, konsep VUCA yang awalnya dianggap sebagai hambatan dapat direspons secara positif dengan menggeser maknanya menjadi Vision, Understanding, Clarity, dan Agility. Seorang pemimpin dituntut memiliki visi yang jelas, memahami perbedaan dan keberagaman, memberikan arahan yang transparan, serta memiliki kelincahan untuk beradaptasi dengan dinamika perubahan organisasi.

Dalam upaya membangun kepemimpinan yang visioner, partisipatif, berintegritas, dan berlandaskan etika, Sekolah Tinggi Agama Islam Salahuddin Pasuruan (STAIS Salahuddin Pasuruan) berkomitmen mengembangkan kapasitas kepemimpinan bagi para pimpinan di PP. Bayt Al-Hikmah. Program ini diharapkan mampu memperkuat kemampuan manajerial sekaligus menanamkan nilai-nilai Islami pada para pemimpin di lingkungan pesantren tersebut.

Pendekatan teoritis yang digunakan berfokus pada model kepemimpinan visioner, yang menekankan pentingnya pemimpin memiliki visi menarik dan mampu menggerakkan para pemangku kepentingan menuju tujuan bersama. Pemimpin visioner

---

<sup>4</sup> Goleman, D. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Harvard Business School Press.

<sup>5</sup> Couture, J., Murgatroyd, S. (2024). *Education Futures for School Leadership: Evidence-Informed Strategies for Managing Change*. Britania Raya: Taylor & Francis.

diyakini dapat menciptakan iklim emosional yang positif, sehingga sangat relevan ketika organisasi menghadapi perubahan dan membutuhkan arah baru yang lebih jelas.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, masih ditemukan sejumlah persoalan dalam praktik kepemimpinan di lingkungan pesantren. Permasalahan tersebut antara lain:

1. Pola pengelolaan organisasi yang cenderung tradisional dan hierarkis.
2. Rendahnya kapasitas dalam aspek kepemimpinan manajerial modern.
3. Keterbatasan keterampilan komunikasi efektif.
4. Kendala dalam mengelola konflik dan mengambil keputusan.
5. Minimnya kemampuan membangun kerja sama tim yang solid.

Kondisi tersebut menegaskan perlunya langkah strategis untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di pesantren. Peningkatan ini tentu membutuhkan sumber daya yang unggul agar mampu menciptakan konsep kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan zaman.

Atas dasar itu, program pelatihan kepemimpinan bagi para pemimpin PP. Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan dilaksanakan sebagai wujud kolaborasi antara dosen, mahasiswa STAI Salahuddin, dan para pemimpin pesantren. Melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini, diharapkan para peserta dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang relevan dengan era modern, sekaligus berakar pada nilai-nilai keislaman.

## METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dirancang dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif. Pendekatan ini dipilih karena dinilai paling sesuai untuk mendorong keterlibatan aktif para pemimpin pesantren yang menjadi sasaran

---

<sup>6</sup> Goleman, D. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Harvard Business School Press

kegiatan. Dalam konteks pelatihan kepemimpinan, peserta tidak diposisikan sebagai objek pasif, melainkan sebagai subjek utama sekaligus mitra belajar. Dengan demikian, setiap leader yang terlibat memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara aktif dalam proses pembelajaran, sekaligus merefleksikan pengalaman kepemimpinan yang telah mereka jalani.

Prinsip dasar yang mendasari pendekatan ini adalah keyakinan bahwa peningkatan kapasitas kepemimpinan tidak dapat dicapai hanya melalui penyampaian teori secara tekstual. Pengetahuan konseptual memang penting sebagai landasan, namun efektivitas pembelajaran kepemimpinan akan lebih terasa bila disertai dengan pengalaman langsung, praktik nyata, serta proses refleksi kritis. Dengan demikian, para peserta tidak hanya memperoleh wawasan baru, tetapi juga dapat menginternalisasi dan mengaplikasikan konsep tersebut dalam situasi nyata di lingkungan organisasinya.<sup>7</sup>

Dengan demikian, metode yang diterapkan tidak hanya memenuhi aspek teknis penyelenggaraan pelatihan, tetapi juga mengintegrasikan dimensi akademik, praktis, dan sosial, sehingga hasil yang dicapai dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kepemimpinan di lingkungan pesantren.

## HASIL KEGIATAN

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, program pelatihan disusun secara sistematis dalam beberapa sesi utama yang saling berkaitan, dengan alur yang berfungsi membangun pengetahuan peserta secara bertahap:

### 1. Sesi Pembukaan

Tahap awal pelaksanaan bersifat ceremonial, namun tidak berhenti pada formalitas belaka. Pada bagian ini, tim pelaksana menekankan urgensi penguatan kapasitas kepemimpinan dalam konteks modernisasi organisasi pesantren. Selain

---

<sup>7</sup> Emzir. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rajawali Pers.

penyampaian latar belakang, tujuan umum, dan sasaran capaian, peserta juga diberi dorongan motivasi agar memiliki kesadaran penuh bahwa pelatihan ini merupakan kebutuhan mendesak. Dengan cara ini, kegiatan diharapkan dapat dipahami bukan sekadar program tambahan, melainkan sebagai bagian integral dari upaya profesionalisasi kepemimpinan pesantren.

## 2. Sesi Inti

Merupakan inti dari rangkaian pelatihan, sesi ini menggabungkan teori, praktik, dan diskusi interaktif. Materi yang disampaikan meliputi:

- a) Konsep dasar kepemimpinan visioner
- b) Gaya kepemimpinan partisipatif
- c) Strategi menghadapi perubahan organisasi
- d) Teknik pengambilan keputusan yang tepat dan etis

Penyampaian materi dilengkapi dengan penekanan pada nilai-nilai Islami yang selaras dengan profesionalisme modern, sehingga peserta memperoleh keseimbangan antara penguatan spiritual dan penguasaan kompetensi teknis.

Peserta tidak hanya mendengarkan paparan narasumber, tetapi juga dilibatkan langsung dalam beragam aktivitas, seperti team building, diskusi kelompok, dan simulasi role play. Metode ini memungkinkan peserta mengalami proses pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning), sehingga mereka dapat mengaitkan konsep kepemimpinan dengan konteks nyata yang dihadapi sehari-hari.

Selama proses berlangsung, tim pelaksana memberikan pendampingan intensif dengan membuka ruang dialog kritis. Hal ini penting untuk menciptakan suasana pembelajaran yang reflektif, kolaboratif, dan konstruktif. Selain itu, peserta diperkuat dengan tayangan video inspiratif yang berisi praktik kepemimpinan efektif dari berbagai organisasi, sehingga mereka dapat melakukan perbandingan dan mengambil pelajaran untuk diterapkan di lingkungannya.

## 3. Sesi Tindak Lanjut (Follow-up)

Tahap terakhir dirancang untuk memastikan keberlanjutan pelatihan. Peserta diberikan bahan pembelajaran tambahan serta difasilitasi untuk berkonsultasi secara daring dengan narasumber maupun tim pelaksana. Strategi ini dilatarbelakangi oleh pemahaman bahwa satu kali pelatihan belum cukup untuk membentuk kompetensi kepemimpinan secara menyeluruh. Oleh karena itu, pendampingan pasca kegiatan dipandang sebagai langkah penting agar peserta benar-benar mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

Pelatihan ini dilaksanakan selama dua hari, pada tanggal 6–7 Maret 2024, bertempat di Aula PP. Bayt Al-Hikmah. Jadwal kegiatan dirancang secara terstruktur dengan kombinasi metode pembelajaran yang beragam, yaitu:

- a. Pemaparan Materi: Memberikan pemahaman konseptual mengenai kepemimpinan visioner, partisipatif, serta strategi menghadapi perubahan organisasi.
- b. Ice Breaking dan Team Building: Dilaksanakan untuk mencairkan suasana dan memperkuat komunikasi, sekaligus menumbuhkan keterampilan kepemimpinan melalui permainan seperti egg drop, the perfect square, dan human knot.
- c. Diskusi Kelompok: Peserta dibagi dalam kelompok kecil untuk menganalisis studi kasus kepemimpinan nyata, kemudian menyusun solusi yang dipresentasikan kepada kelompok lain.
- d. Role Play: Simulasi yang dirancang untuk melatih keterampilan pengambilan keputusan serta adaptasi terhadap dinamika eksternal organisasi.
- e. Sesi Tanya Jawab: Menjadi ruang interaktif bagi peserta untuk menyampaikan pertanyaan, memperoleh masukan, dan berdiskusi lebih mendalam dengan fasilitator.

Pemilihan PP. Bayt Al-Hikmah sebagai mitra kegiatan tidak dilakukan secara kebetulan. Lembaga ini tengah berada pada fase pengembangan kapasitas organisasi dan

menunjukkan komitmen kuat untuk meningkatkan mutu kepemimpinan. Antusiasme pimpinan dalam mendukung kegiatan menjadi faktor pendukung tambahan yang memperkuat alasan pemilihan subjek.

Strategi yang digunakan dalam kegiatan ini dibagi menjadi beberapa sesi terstruktur. Secara umum, strategi yang digunakan oleh narasumber adalah:

1. Pemaparan materi
2. Praktik dan simulasi
3. Pendalaman materi melalui diskusi
4. Tanya jawab interaktif
5. Follow up pasca kegiatan

Kegiatan pelatihan ini dikemas dengan menarik sehingga mendapatkan antusiasme dari para peserta yang mengikuti hingga akhir kegiatan. Berikut ini sesi yang dibagi pada kegiatan tersebut:

1. Sesi Pertama: Materi mengenai konsep dasar pemimpin dan kepemimpinan visioner, gaya kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan dalam perubahan organisasi serta bagaimana melakukan pengambilan keputusan dengan tepat. Materi ini dirangkum secara ringkas dan padat mengenai pendekatan teoritis dan fenomena perubahan zaman yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian.
2. Sesi Kedua: Membangun interaksi kepemimpinan dan komunikasi yang efektif melalui kegiatan team building yang dipandu oleh narasumber dan fasilitator untuk dapat memecahkan masalah yang diberikan. Sesi ini sebagai sarana untuk mengaplikasikan beberapa materi yang sudah diberikan sebelumnya.
3. Sesi Ketiga: Diskusi kelompok kecil mengenai studi kasus yang diberikan mengenai perilaku kepemimpinan yang memiliki etika dan dapat beradaptasi dengan perubahan. Para peserta diminta untuk memberikan pendapat mereka mengenai hal tersebut.



4. Sesi Keempat: Kegiatan mini role play untuk mencoba mempraktikkan cara pengambilan keputusan yang baik dan bagaimana beradaptasi dengan perubahan. Seorang pemimpin harus mampu berkolaborasi dan menghasilkan sesuatu yang berbeda atau baru untuk tetap hadir sehingga dapat mengelola keunggulan organisasi secara berkelanjutan.
5. Sesi Kelima: Kegiatan tanya jawab dengan narasumber dan fasilitator, agar dapat memberikan nasihat dan masukan yang tepat untuk dapat berperilaku efektif di tengah perubahan yang dihadapi oleh organisasi.

Dari kegiatan pelatihan ini memberikan dampak perubahan yang dapat dirasakan pada banyak aspek penting:

1. Para leader di pesantren ini masih perlu kegiatan lanjutan atau pendampingan agar terbiasa menerapkan konsep-konsep kepemimpinan modern dalam pengelolaan organisasi pesantren.
2. Kegiatan ini sangat bermanfaat, terutama bagi lembaga. Selain menambah ilmu, juga akan me-refresh pengetahuan para leader tentang strategi kepemimpinan yang efektif dan adaptif.
3. Dari segi manajemen, terlaksananya kegiatan ini semakin memperbaiki tata kelola organisasi pesantren dan juga semakin berkualitas dalam pelayanan kepada santri dan masyarakat.

Dari hasil observasi selama kegiatan, proses kepemimpinan yang dilakukan oleh para leader di PP. Bayt Al-Hikmah masih bertumpu pada pendekatan tradisional dan kurang mengoptimalkan potensi kepemimpinan kolaboratif. Dari hasil wawancara dan diskusi dengan beberapa leader, diketahui para pemimpin tersebut memerlukan peningkatan kapasitas dalam aspek kepemimpinan manajerial modern, komunikasi efektif, dan strategi pengembangan organisasi.



Pelaksanaan kegiatan pelatihan kepemimpinan bagi para leader di PP. Bayt Al-Hikmah  
Kota Pasuruan

## PEMBAHASAN KEGIATAN

Kegiatan pelatihan kepemimpinan bagi para leader di PP. Bayt Al-Hikmah Kota Pasuruan merupakan bagian dari ikhtiar kolaboratif antara perguruan tinggi dan lembaga pesantren dalam meningkatkan mutu kepemimpinan organisasi. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh kondisi empirik di lapangan, di mana para leader masih menghadapi keterbatasan pemahaman dan keterampilan dalam kepemimpinan modern yang adaptif dengan perubahan zaman.

### A. Akar Permasalahan Kepemimpinan

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara mendalam dengan beberapa leader, ditemukan bahwa pola kepemimpinan yang digunakan selama ini masih bersifat konvensional dan hierarkis. Pendekatan kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif

belum dilakukan secara optimal. Para leader cenderung menggunakan pola kepemimpinan tradisional tanpa adanya proses adaptasi dengan tuntutan kepemimpinan modern yang lebih dinamis dan responsif.

Situasi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kepemimpinan organisasi modern dengan kapasitas leader dalam implementasi strategi kepemimpinan yang efektif. Minimnya pelatihan kepemimpinan serta kurangnya kesempatan leader untuk mengikuti program peningkatan kompetensi turut menjadi penyebab utama rendahnya kualitas kepemimpinan yang adaptif.

Dalam konteks organisasi pesantren modern, kepemimpinan bukan sekadar menjalankan rutinitas organisasi, tetapi juga sebagai proses untuk mengembangkan potensi anggota organisasi, memberikan inspirasi yang konstruktif, serta membangun budaya organisasi yang dinamis dan inovatif.

## **B. Strategi dan Tahapan Kegiatan Pelatihan**

Pelatihan ini dirancang secara sistematis dalam tiga tahapan utama, yaitu:

### **1. Tahap Pembukaan dan Orientasi Kegiatan**

Tahapan ini mencakup seremonial pembukaan serta penyampaian urgensi kegiatan kepada seluruh peserta. Dalam sesi ini dijelaskan peran krusial leader dalam menyelenggarakan kepemimpinan yang inspiratif, kolaboratif, dan mendorong kemajuan organisasi secara berkelanjutan<sup>16</sup>. Penekanan pada pentingnya kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai Islami namun tetap adaptif dengan perkembangan zaman menjadi titik awal membangun kesadaran profesional para leader.

### **2. Tahap Inti Pelatihan**

Merupakan bagian terpenting dari kegiatan, mencakup penyampaian materi teoritis dan praktis, di antaranya: a) Konsep dasar kepemimpinan visioner dan karakteristik pemimpin yang efektif b) Teknik komunikasi dan interpersonal skill

dalam kepemimpinan c) Strategi kepemimpinan partisipatif dan kolaboratif d) Kepemimpinan dalam menghadapi perubahan dan tantangan organisasi e) Praktik pengambilan keputusan dan pengelolaan konflik organisasi

Materi disampaikan melalui metode ceramah interaktif, team building, diskusi kelompok, serta role play dengan studi kasus nyata dari konteks kepemimpinan pesantren. Setiap leader diminta untuk mempraktikkan konsep kepemimpinan yang kemudian dievaluasi dan dikritisi secara konstruktif oleh peserta lain dan narasumber.

### 3. Tahap Tindak Lanjut (Follow-up)

Setelah pelatihan selesai, peserta dibekali dengan bahan pembelajaran tambahan sebagai referensi pengembangan kepemimpinan mandiri. Tim pelaksana juga menjadwalkan sesi pendampingan untuk memfasilitasi leader yang ingin mengonsultasikan implementasi konsep kepemimpinan dalam konteks organisasi mereka.

Tujuan dari follow-up ini adalah memastikan bahwa kegiatan pelatihan tidak berhenti pada tataran seremonial, melainkan berdampak pada praktik nyata kepemimpinan di organisasi pesantren.

### C. Dampak dan Capaian Kegiatan

Kegiatan ini memberikan dampak yang cukup signifikan dalam peningkatan wawasan dan keterampilan leader dalam kepemimpinan organisasi. Terjadi pergeseran pola pikir dari kepemimpinan yang bersifat individual dan hierarkis menjadi kepemimpinan yang kolaboratif dan partisipatif. Leader mulai menyadari pentingnya mengembangkan strategi kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi seluruh anggota organisasi, tidak hanya fokus pada pencapaian target tetapi juga pada pengembangan kapasitas organisasi.

Dari segi manajerial, kegiatan ini dinilai sangat positif oleh pihak pesantren. Pelatihan semacam ini menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan mutu organisasi karena secara langsung menyentuh peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang ada. Pimpinan pesantren menyampaikan bahwa kegiatan ini membuka ruang sinergi antara lembaga pendidikan tinggi dan pesantren dalam upaya bersama memperbaiki kualitas kepemimpinan organisasi.

Kegiatan ini tidak hanya berdampak pada leader dan lembaga mitra, tetapi juga menjadi media implementasi nyata dari prinsip Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dalam bidang pengabdian kepada masyarakat<sup>21</sup>. Kegiatan ini memungkinkan terjadinya transfer ilmu dari akademisi kepada praktisi kepemimpinan secara langsung, disertai dialog dua arah yang memperkaya praktik dan keilmuan kedua belah pihak. Dalam jangka panjang, model pelatihan seperti ini dapat menjadi contoh replikasi di lembaga pesantren lainnya, khususnya di wilayah yang akses pelatihan kepemimpinannya masih terbatas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pengabdian masyarakat melalui pelatihan kepemimpinan bagi leader pesantren sangat penting untuk mengembangkan pengelolaan organisasi yang efektif dan berorientasi pada visi. Pemimpin masa depan harus memiliki visi, keberanian, kerendahan hati untuk terus belajar, serta kecerdasan emosional yang kuat. Kegiatan ini mengasah kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, kualitas keputusan, motivasi tim, dan komitmen dalam menjalankan organisasi. Para peserta diharapkan memahami perubahan organisasi sebagai proses transformasi menuju masa depan yang diinginkan untuk mencapai tujuan melalui sosialisasi dan implementasi gagasan ideal secara berkelanjutan.

### Saran

Pelaksanaan pelatihan kepemimpinan di PP. Bayt Al-Hikmah perlu ditindaklanjuti dengan pendampingan berkelanjutan agar para leader semakin terbiasa menerapkan konsep kepemimpinan visioner, partisipatif, dan adaptif dalam pengelolaan organisasi pesantren. Diperlukan pula peningkatan kapasitas pada aspek komunikasi efektif, manajemen konflik, dan pengambilan keputusan melalui program lanjutan yang lebih terstruktur. Selain itu, perlu memperluas kesempatan bagi leader untuk mengikuti pelatihan serupa guna memperkaya wawasan dan memperkuat budaya kepemimpinan kolaboratif. Penguatan tata kelola organisasi juga dapat dilakukan dengan merancang sistem evaluasi kepemimpinan yang lebih sistematis serta memperkuat sinergi dengan perguruan tinggi sebagai mitra pengembangan. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas kepemimpinan di pesantren secara berkelanjutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Covey, S. R. (2013). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. Free Press.
- Emzir. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan*. Rajawali Pers.
- Goleman, D. (2002). *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. Harvard Business School Press.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2011). Emotional intelligence and leader member exchange: The relationship with employee turnover intentions and job satisfaction. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(3), 260-280. <https://doi.org/10.1108/0143773111123915>
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Jossey-Bass.
- Kurniasih, I., & Sani, B. (2014). *Implementasi kurikulum 2013: Konsep dan penerapan*. Kata Pena.

- Maxwell, J. C. (1999). *The 21 indispensable qualities of a leader: Becoming the person others will want to follow*. Thomas Nelson Publishers.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). SAGE Publications.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives and organizations' success*. Berrett-Koehler Publishers.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2013). *Psikologi pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.