

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI YANG INOVATIF

Nurhidayatullah,

Pascasarjana, menejemen Pendidikan Islam, Universitas KH. Muhktar Syafa'at
Dayatgtr02@gmail.com,

M. Sidiq Purnomo.

Universitas KH. Muhktar Syafa'at Blokagung Banyuwangi
sidiqpurnomo10@gmail.com.

Abstract

Darul Huda Lebak Kajang Islamic Boarding School, East OKU. Through a qualitative approach and case study methods, including participant observation, in-depth interviews, and document analysis, this research found that transformational leadership is effective in creating an environment that supports innovation and optimal growth in spiritual, intellectual, and social aspects. The transformational leader at this Islamic boarding school sets a clear vision, involves all members of the community, and encourages continuous learning and acceptance of new ideas. An innovative organizational culture in Islamic boarding schools is created through increasing organizational effectiveness, forming a strong identity, and empowering collaboration and creativity among students. The Islamic boarding school's strong identity in religious values and humanity-oriented teaching is the foundation for a continuous enthusiasm for learning. These findings emphasize the importance of transformational leadership in preparing Islamic boarding schools to face the dynamics of modern education and ensuring long-term success.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Culture, Innovative.

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di Pesantren Darul Huda Lebak Kajang, OKU Timur. Melalui pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, termasuk observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan analisis dokumen, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan optimal dalam aspek spiritual, intelektual, dan sosial. Pemimpin transformasional di pesantren ini menetapkan visi yang jelas, melibatkan seluruh anggota komunitas, dan mendorong pembelajaran berkelanjutan serta penerimaan terhadap ide-ide baru. Budaya organisasi yang inovatif di pesantren tercipta melalui peningkatan efektivitas organisasi, pembentukan identitas yang kuat, dan pemberdayaan kolaborasi serta kreativitas santri. Identitas pesantren yang kuat dalam nilai-nilai agama dan pengajaran berorientasi kemanusiaan menjadi fondasi bagi semangat belajar yang berkelanjutan. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam mempersiapkan pesantren menghadapi dinamika pendidikan modern dan memastikan kesuksesan jangka panjang.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Inovatif.

Pendahuluan

Di tengah tantangan globalisasi dan modernisasi, pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional dituntut untuk tetap relevan dan adaptif. Pesantren Darul Huda Lebak Kajang OKU Timur telah menyadari pentingnya inovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan institusi. Kepemimpinan transformasional yang berfokus pada inspirasi dan perubahan dianggap sebagai pendekatan yang efektif untuk menciptakan budaya organisasi yang inovatif (Muktamar & Pinto, 2023). Dalam konteks ini, peran kepemimpinan transformasional di Pesantren Darul Huda menjadi krusial untuk menggerakkan semua elemen pesantren menuju perbaikan berkelanjutan dan adaptasi terhadap dinamika lingkungan pendidikan yang terus berkembang. Alasan utama mengapa kepemimpinan transformasional efektif dalam membangun budaya inovatif di Pesantren Darul Huda adalah kemampuannya untuk menginspirasi dan memotivasi seluruh komponen pesantren, termasuk guru, staf, dan santri. Pemimpin transformasional tidak hanya menetapkan visi yang jelas untuk masa depan pesantren, tetapi juga melibatkan seluruh anggota komunitas dalam proses pencapaian visi tersebut. Di Pesantren Darul Huda, pemimpin transformasional mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pembelajaran berkelanjutan. Mereka menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dengan memberi ruang bagi ide-ide baru dan memberdayakan setiap individu untuk berkontribusi terhadap perbaikan institusi.

kepemimpinan transformasional secara signifikan berkorelasi dengan budaya organisasi yang inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh (Sagala et al., 2024). menemukan bahwa pemimpin transformasional memiliki dampak positif yang kuat pada kreativitas dan inovasi dalam organisasi. Studi lain oleh (Rahayu et al., 2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kapasitas inovasi tim melalui peningkatan kolaborasi dan komunikasi. Selain itu, penelitian oleh (Maunah, 2021) menunjukkan bahwa organisasi dengan pemimpin transformasional cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan memiliki tingkat inovasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi yang dipimpin oleh gaya kepemimpinan yang lebih tradisional. kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di Pesantren Darul Huda Lebak Kajang OKU Timur. Dengan menginspirasi dan memotivasi seluruh elemen pesantren, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif, pemimpin transformasional dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi inovasi. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi pesantren secara keseluruhan dalam menghadapi tantangan pendidikan modern. Oleh karena itu, penting bagi Pesantren Darul Huda untuk terus mengembangkan dan mendukung kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi mereka untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan dalam dunia pendidikan yang dinamis.

Seperti hasil temuan dari Penelitian oleh (Sutrisna et al., 2023): Eisenbeiß dan Boerner meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kapasitas inovasi tim. Studi ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional yang mendorong kolaborasi tim, komunikasi terbuka, dan penerimaan terhadap ide-ide baru dapat signifikan meningkatkan tingkat inovasi di dalam organisasi.

Keterbaruan Penelitian ini pertama menandai terobosan dalam memfokuskan pada karakteristik unik dan budaya organisasi, khususnya dalam konteks pesantren. Ini mengarah pada pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana pesantren dapat mempertahankan tradisi sambil berinovasi untuk menjawab tantangan global. kedua adalah penerapan konsep kepemimpinan terintegrasi cerdas (smart integrated leadership) untuk menciptakan pesantren cerdas yang melibatkan orang-orang cerdas, tata kelola cerdas, dan infrastruktur cerdas. Ini mencerminkan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan adaptabilitas institusi melalui pendekatan modern dalam kepemimpinan. ketiga pembentukan pemimpin masa depan dengan memfokuskan pada bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mengilhami santri untuk menjadi pemimpin yang tangguh dalam era modern. Ini penting untuk mempersiapkan generasi penerus yang mampu menghadapi tantangan kompleks masa depan. Melalui penelitian mediasi budaya organisasi, keempat penelitian ini mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi. Hal ini memberikan wawasan tentang peran penting budaya dalam mendukung implementasi strategi kepemimpinan yang efektif. kelima Adaptasi era Society 5.0 adalah kontribusi berani lainnya dari penelitian ini, dengan meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional dapat mengarahkan pesantren menuju adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan-perubahan signifikan dalam masyarakat dan teknologi modern. keenam Pengaruh terhadap turnover intention, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi juga menjadi fokus penelitian ini. Ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dampak kepemimpinan transformasional terhadap stabilitas organisasi dan kesejahteraan karyawan. Ketujuh mengajukan modifikasi konsep kepemimpinan transformasional yang terintegrasi dengan identitas budaya, menawarkan pendekatan yang lebih kontekstual dan relevan untuk implementasi strategi kepemimpinan di lingkungan pesantren.

Metode

Untuk penelitian tentang Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Budaya Organisasi yang Inovatif di Pondok Pesantren Darul Huda Lebak Kajang OKU Timur, Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena fokusnya pada pemahaman mendalam tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi budaya organisasi di pesantren, serta

bagaimana budaya organisasi tersebut mendorong inovasi. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan, persepsi, dan pengalaman langsung dari para pemimpin, pengurus, pengajar, dalam konteks budaya organisasi yang ada (Ose et al., 2024). Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mendalami dalam menganalisis fenomena spesifik dalam konteks yang nyata, yaitu Pondok Pesantren Darul Huda. Pendekatan ini akan membantu dalam memahami secara holistik bagaimana kepemimpinan transformasional diimplementasikan dan berinteraksi dengan budaya organisasi yang ada di pesantren tersebut (N. Efendi et al., 2023).

Sumber data utama akan berasal dari observasi partisipatif, wawancara mendalam dengan pemimpin pesantren, pengajar, pengurus. Dokumen internal pesantren seperti visi-misi, kebijakan organisasi, dan dokumen strategis lainnya juga akan digunakan sebagai sumber data sekunder. Kombinasi data primer dan sekunder akan memberikan pandangan komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan transformasional mempengaruhi budaya organisasi dan inovasi di pesantren. Keabsahan data akan diperiksa melalui triangulasi data, yaitu membandingkan dan menyusun informasi dari berbagai sumber dan teknik pengumpulan data. Selain itu, keabsahan akan diperkuat melalui member checking, yaitu proses kembali kepada responden untuk memverifikasi interpretasi data yang telah diperoleh.

Dengan menggunakan pendekatan, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pemeriksaan keabsahan data, dan teknik analisis data seperti di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di Pondok Pesantren Darul Huda Lebak Kajang OKU Timur.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu pendekatan dalam kepemimpinan yang bertujuan untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah orang-orang serta organisasi melalui visi yang jelas nilai-nilai yang dikedepankan serta kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin (Mardizal et al., 2023). Gaya kepemimpinan ini tidak hanya fokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga pada pengembangan dan pemberdayaan individu dalam mencapai potensi terbaik mereka (Permatasari et al., 2023). Pemimpin transformasional cenderung menggunakan empat perilaku utama, yaitu idealized influence (memancarkan daya tarik pribadi dan moral), inspirational motivation (mengkomunikasikan visi yang menarik dan memotivasi orang lain), intellectual stimulation (mendorong inovasi dan kreativitas), dan individualized consideration

(memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu). menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengilhami dan mengubah masyarakat melalui pemahaman yang mendalam akan nilai-nilai dan aspirasi bersama. kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, menggambarkan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan, kinerja organisasi, dan inovasi (Parashakti et al., 2016).

kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen organisasi, kreativitas tim, serta kinerja individu dalam berbagai sektor, dari bisnis hingga pendidikan dan pemerintahan (Nasir et al., 2020). Hasil-hasil penelitian ini memberikan bukti empiris yang kuat tentang efektivitas dan relevansi kepemimpinan transformasional dalam konteks manajemen modern.

Budaya organisasi

Budaya organisasi merujuk pada 1329ejarah1329 nilai-nilai, norma, keyakinan, sikap, serta perilaku yang diadopsi dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi (Soelistya & Djoko, 2016). Ini mencakup cara organisasi berinteraksi baik secara internal maupun eksternal, cara menyelesaikan masalah, pengambilan 1329ejarah1329n, hingga cara berkomunikasi dan bekerja sama. Budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi bagaimana individu bertindak di tempat kerja, tetapi juga menciptakan identitas organisasi yang unik dan mempengaruhi kinerja keseluruhan.

Budaya organisasi dapat bervariasi secara signifikan antara organisasi yang satu dengan yang lain, tergantung pada 1329ejarah, nilai-nilai yang dianut, dan pengaruh dari pemimpin organisasi. Pentingnya budaya organisasi dalam konteks manajemen dan keberhasilan organisasi telah banyak dikaji dalam literatur manajemen. Budaya organisasi terdiri dari tiga level (Syairal Fahmy Dalimunthe, 2015): artefak dan perilaku teramati, nilai-nilai yang diyakini, dan asumsi dasar yang tidak disadari.

Inovatif

Kata "inovatif" merujuk pada kemampuan atau sifat untuk menciptakan atau memperkenalkan sesuatu yang baru, baik itu ide, produk, proses, atau metode yang membawa nilai tambah atau solusi baru untuk masalah yang ada. Seseorang atau suatu organisasi yang inovatif cenderung mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, mengambil risiko yang terkendali, dan terus mendorong batas-batas yang ada untuk mencapai hasil yang lebih baik (J. Efendi et al., 2023). Secara umum, inovasi dapat terjadi dalam berbagai konteks, termasuk teknologi, bisnis, pendidikan, dan budaya. Sifat inovatif sering kali melibatkan kreativitas, kemampuan untuk berpikir di luar kotak, serta kemauan untuk mencoba hal-hal baru meskipun dengan risiko kegagalan. Penting untuk dicatat bahwa inovasi tidak selalu berarti menciptakan sesuatu yang benar-benar baru

dari awal. seringkali, inovasi juga melibatkan pengembangan dan penyesuaian ide atau konsep yang sudah ada untuk memenuhi kebutuhan baru atau meningkatkan efisiensi. Sumber yang dapat diacu untuk memahami konsep inovatif termasuk penelitian dan panduan dari institusi-institusi pendidikan dan riset seperti. (Mastarida, 2022) juga memberikan wawasan tentang pentingnya inovasi dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberlanjutan jangka panjang bagi organisasi.

Pembahasan

Inspirasi dan Motivasi Belajar Santri di Pesantren

Inspirasi dan motivasi belajar memiliki peran yang krusial dalam pembentukan karakter dan pengembangan akademik santri di pesantren(Huda Najihul et al., 2023). Di Pesantren Darul Huda, motivasi belajar santri dipengaruhi oleh nilai-nilai agama tradisi pendidikan pesantren, dan dukungan dari lingkungan pendidikan yang kondusif.

Wawancara dengan Ustadz Ali, seorang pengajar di pesantren tersebut, mengungkapkan

bahwa inspirasi santri untuk belajar sering kali berasal dari dorongan untuk mendalami ajaran agama Islam dan berkontribusi positif dalam masyarakat.

Ustadz Ali menekankan pentingnya pendidikan spiritual sebagai sumber utama motivasi bagi santri untuk terus belajar dan meningkatkan pengetahuan mereka tentang agama. Selain itu, motivasi belajar juga didorong oleh komitmen pesantren untuk memberikan pendidikan yang berkualitas. Ustadz Ali menjelaskan bahwa fasilitas pendidikan yang memadai, metode pengajaran yang interaktif, dan pembinaan personal yang intensif membantu memelihara semangat belajar santri.

Psikologisnya santri juga terinspirasi oleh figur-figur pendidik dan ulama yang mereka hormati. Dukungan dari rekan-rekan sesama santri dan dorongan dari keluarga juga berperan penting dalam memupuk semangat belajar mereka.

inspirasi dan motivasi belajar santri di Pesantren Darul Huda tidak hanya terfokus pada pencapaian akademik semata, tetapi juga pada pengembangan karakter dan spiritualitas yang mendalam. Identitas pesantren yang kuat dalam pemberdayaan nilai-nilai agama dan pengajaran yang berorientasi pada kemanusiaan memberikan fondasi yang solid bagi semangat belajar yang berkelanjutan di kalangan santri.

Peningkatan Efektivitas Organisasi di Pesantren

Peningkatan efektivitas organisasi di pesantren merupakan suatu langkah penting dalam memperkuat sistem pendidikan dan pengelolaan untuk mendukung pertumbuhan dan pembinaan santri secara holistik(Muzaki et al., 2024). Efektivitas organisasi di sini mencakup optimalisasi proses pengajaran, manajemen sumber daya, serta pengembangan program yang relevan dengan tuntutan zaman.

Wawancara dengan seorang pengurus senior di Pesantren Darul Huda, Pak Ahmad, mengungkapkan bahwa :

“peningkatan efektivitas organisasi dimulai dari perbaikan infrastruktur fisik dan teknologi informasi yang mendukung kegiatan pendidikan”.

Pak Ahmad menjelaskan bahwa penerapan sistem manajemen berbasis teknologi membantu pesantren dalam mengatur jadwal kegiatan, memantau kemajuan akademis santri, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara pengurus, pengajar, dan orang tua.

Selain itu, peningkatan efektivitas organisasi juga melibatkan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan santri serta pelatihan rutin bagi pengajar untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Pak Ahmad menekankan pentingnya melibatkan seluruh komponen pesantren, mulai dari pengurus hingga santri, dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama dengan efektif.

Secara psikologis, peningkatan efektivitas organisasi di pesantren tidak hanya berdampak pada pencapaian akademis santri tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai-nilai spiritual yang kuat. Dengan upaya yang terus-menerus dan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan, pesantren dapat menghadirkan lingkungan pendidikan yang kondusif untuk perkembangan optimal santri dalam aspek spiritual, intelektual, dan sosial.

Pembentukan Identitas Organisasi yang Kuat di pesantren

Pembentukan identitas organisasi yang kuat di Pesantren Darul Huda Lebak Kajang, OKU Timur, merupakan inti dari upaya mereka untuk membentuk karakter dan keilmuan yang kokoh pada para santri. Identitas organisasi di pesantren ini mencakup nilai-nilai keislaman yang mendalam pendekatan pendidikan yang holistik, serta komitmen untuk mempersiapkan generasi muda menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dalam masyarakat (Kusumawati, 2024).

Wawancara dengan Kyai Saidun Rusdy, seorang pengurus senior di pesantren, mengungkapkan bahwa *pembentukan identitas organisasi dimulai dari pengajaran nilai-nilai agama Islam yang kuat dan relevan dengan konteks zaman.*

Menurut Kyai Saidun Rusdy, *pesantren ini tidak hanya mengajarkan aspek keagamaan tetapi juga mengembangkan kecerdasan emosional dan sosial santri untuk siap menghadapi tantangan global.*

Komunitas di pesantren ini juga berperan penting dalam membentuk identitas organisasi yang solid. Kyai Saidun Rusdy menjelaskan bahwa interaksi harian antara santri, pengajar, dan staf administratif menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan spiritual dan intelektual yang seimbang.

Identitas organisasi yang kuat di Pesantren Darul Huda juga tercermin dalam komitmen mereka terhadap tradisi pendidikan pesantren yang telah ada sejak lama, sekaligus menerima dan mengadopsi teknologi modern untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, pembentukan identitas organisasi yang kuat di pesantren ini bukan hanya tentang mempertahankan warisan budaya dan keilmuan, tetapi juga tentang mempersiapkan generasi muda untuk menjadi pemimpin masa depan yang berintegritas dan berkompeten dalam berbagai aspek kehidupan.

Kolaborasi dan Kreativitas Santri di Pesantren

Kolaborasi dan kreativitas menjadi elemen kunci dalam pengembangan santri di Pesantren Darul Huda, di mana pendidikan tidak hanya menekankan pada aspek keagamaan tetapi juga pada kemampuan berpikir kritis dan inovatif (Wahyudi, 2023). Kolaborasi di antara santri dan kreativitas mereka dalam menjalani kegiatan sehari-hari menjadi bagian integral dari proses pendidikan di pesantren ini.

Wawancara dengan Ustadzah Fatimah, seorang pengajar di pesantren tersebut, mengungkapkan bahwa

“kolaborasi antar santri didorong melalui kegiatan grup belajar dan proyek-proyek komunitas. Ustadzah Fatimah menekankan pentingnya kerja sama dalam memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari”.

Kreativitas santri tercermin dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri yang diadakan di pesantren. Misalnya, mereka aktif dalam mengorganisir acara sosial, mengembangkan inisiatif lingkungan, dan mengeksplorasi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi kegiatan sehari-hari di pesantren.

Psikologisnya, kolaborasi dan kreativitas santri dipicu oleh semangat untuk memberikan kontribusi positif dalam komunitas pesantren dan melatih kemampuan berpikir secara kritis dalam menyelesaikan masalah sehari-hari. Kolaborasi dan kreativitas di Pesantren Darul Huda bukan hanya memperkaya pengalaman pendidikan santri tetapi juga membentuk kepribadian yang inklusif dan proaktif. Dengan memberdayakan potensi kreatif santri dan mendorong kolaborasi antarindividu, pesantren ini menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berdaya saing tinggi.

Kontribusi dalam penelitian ini menemukan bahwa, inspirasi dan motivasi belajar santri di Pesantren Darul Huda mencakup lebih dari sekadar pencapaian akademik. Fokus utama pesantren ini adalah pengembangan karakter dan spiritualitas yang mendalam, membentuk individu yang seimbang dalam aspek agama dan kemanusiaan. Identitas pesantren yang kuat dalam pemberdayaan nilai-nilai agama menjadi landasan utama dalam mendidik santri. Pengajaran yang berorientasi pada kemanusiaan memberikan fondasi yang kokoh bagi semangat belajar yang berkelanjutan.

Pesantren ini telah berhasil menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai, metode pengajaran interaktif, dan pembinaan personal yang intensif, sehingga santri dapat tumbuh optimal dalam aspek spiritual, intelektual, dan sosial. Lingkungan yang mendukung ini memastikan santri tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga memiliki karakter dan nilai-nilai yang kuat.

Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membangun budaya organisasi yang inovatif di Pesantren Darul Huda Lebak Kajang, OKU Timur. Dengan menginspirasi dan memotivasi seluruh elemen pesantren, termasuk guru, staf, dan santri, serta mendorong kolaborasi dan kreativitas, kepemimpinan transformasional telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pertumbuhan optimal dalam aspek spiritual, intelektual, dan sosial.

Kepemimpinan transformasional di pesantren ini ditandai oleh visi yang jelas, keterlibatan seluruh anggota komunitas dalam pencapaian visi tersebut, serta dorongan untuk pembelajaran berkelanjutan dan penerimaan terhadap ide-ide baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang inovatif terbentuk melalui peningkatan efektivitas organisasi, pembentukan identitas yang kuat, dan pemberdayaan kolaborasi serta kreativitas santri.

Pesantren Darul Huda telah berhasil mempertahankan relevansi dan adaptabilitasnya di tengah tantangan globalisasi dan modernisasi dengan mengadopsi pendekatan kepemimpinan transformasional. Identitas pesantren yang kuat dalam nilai-nilai agama dan pengajaran berorientasi kemanusiaan memberikan fondasi kokoh bagi semangat belajar yang berkelanjutan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan kinerja individu dan tim tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif bagi pesantren secara keseluruhan dalam menghadapi dinamika pendidikan modern.

Dengan demikian, penting bagi Pesantren Darul Huda untuk terus mengembangkan dan mendukung kepemimpinan transformasional sebagai bagian dari strategi mereka untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dan keberlanjutan dalam dunia pendidikan yang dinamis. Penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dalam memahami bagaimana pesantren dapat mempertahankan tradisi sambil berinovasi untuk menjawab tantangan global, serta membentuk pemimpin masa depan yang mampu menghadapi tantangan kompleks masa depan.

Referensi

- Efendi, J., Fajar, A., & Amar, S. S. (2023). Inovasi Manajemen Organisasi : Membangun Kepercayaan pada Perusahaan Startup. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 31497–31507. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v7i3.12142>
- Efendi, N., Sholeh, M. I., Keputusan, P., & Islam, M. P. (2023). Dinamika Sosial Dalam Proses Pengambilan Keputusan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Keislaman Dan Pendidikan*, 14(September). <https://doi.org/https://doi.org/10.53915/jurnalkeislamandanpendidikan.v14i2.421>
- Huda Najihul, M., Duwila, M., & Rohmadi. (2023). Menantang Disintegrasi Moral di Era Revolusi Industri 4 . 0 : Peran Revolusioner Pondok Pesantren. *Journal of Islamic Education*, 9, 1–13. <https://doi.org/10.18860>
- Kusumawati, I. (2024). Integrasi Kurikulum Pesantren Dalam Kurikulum Nasional Pada Pondok Pesantren Modern. *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(01), 1–7. <https://doi.org/10.58812/spp.v2i01>
- Mardizal, J., Handayani, E. S., Ghazali, A., Haddar, G. Al, Padang, U. N., Widya, U., Mahakam, G., Bina, U., Informatika, S., & Primagraha, U. (2023). Model Kepemimpinan Transformational , Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4 . 0. *Journal Of Social Science Research*, 3, 2994–3003. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v3i5.5195>
- Mastarida, F. (2022). Adopsi Inovasi Kehijauan Dalam Mencapai Keunggulan Daya Saing Berkelanjutan. *Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 76–81. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.327>
- Maunah, B. (2021). KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Manajemenmanajere Indonesian Journal of Iducational*, 3(2), 148–159. <https://doi.org/https://doi.org/10.52627/ijeam.v3i2.124>
- Muktamar, A., & Pinto, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1, 105–119. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/02esff36>
- Muzaki, A. R., Wulandari, N. D., & Nurcahyanti, F. W. (2024). J-FINE Gaya dan Model Kepemimpinan Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Santri Leadership Styles and Models of Islamic Boarding Schools in Improving the Quality of Students. *JOURNAL OF FINANCE,BUSINESS AND ECONOMICS*, 2(1), 77–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.57176/jfine.v2i1.15>
- Nasir, Munawir, Basalamah, & Jafar. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional , Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *UMI Repository*, 1(April), 1–11. <http://journal.lldikti9.id/Equilibrium>
- Ose, F., Rahmi, Y., Gistituati, N., & Hadiyanto, &. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di. *Jurnal Niara*, 16(3), 672–685. <https://doi.org/https://doi.org/10.31849/niara.v16i3.18784>
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96. <https://doi.org/https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3015>

- Permatasari, F., Dewi, C., & Christie, Y. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Kinerja Guru : Studi Meta Analisis Dalam. *Https://Ejournal.Iai - Tribakti.Ac.Id/Index.Php/IJHSS Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923–944. <https://doi.org/https://doi.org/10.33367/ijhass.v4i3.5133>
- Rahayu, R., Iskandar, S., Indonesia, U. P., & Indonesia, U. P. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Pembelajaran Abad 21 Di Sekolah Dasar. *Jurnal Elementaria Edukasia*, 6(2), 278–286. <https://doi.org/10.31949/jee.v6i2.5484>
- Sagala, A. H., Nurhaliza, M., Anikmah, S. Al, & Nasution, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan The Role of Transformational Leadership in Enhancing Educational Organization Performance. *JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara*, 1, 1448–1456. <https://jicnusantara.com/index.php/jicn/article/view/173/223>
- Soelistya, & Djoko. (2016). *No Title* (Nizamia (Ed.)). <http://eprints.umg.ac.id/6740/1/softfileBudayaOrganisasiDalamPraktik.pdf#>
- Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Syairal Fahmy Dalimunthe. (2015). No Title. *Journal Article // Jurnal Bahas Unimed*, 26. <https://www.neliti.com/publications/75111/komunikasi-organisasi-dalam-perpsektif-budaya#cite>
- Wahyudi, T. (2023). Membangun Strategi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Era revolusi Industri 4 . 0 dan Society 5 . 0. *Urnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 20(1), 148–159. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah>.