

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 27 No. 3 (2026): July
DOI: 10.21070/ijins.v27i3.2138

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Innovation Of Collegial Leadership For Cadre Loyalty In Islamic Boarding: Inovasi Kepemimpinan Kolektif Kolegial Untuk Loyalitas Kader Di Pondok Pesantren

Muhammad Doni Prasetyo, doninadia215@gmail.com (*)

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Budi Hariyanto, budiharyanto@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Leadership in educational institutions strategically defines organizational culture, sustainability, and member loyalty. **Specific Background** The Al Fattah Buduran Islamic Boarding School in Sidoarjo transitioned from a traditionally centralized, single-figure leadership model to a distributed, collegial collective leadership framework following the founder's passing. **Knowledge Gap** Although traditional centralized leadership in Islamic boarding schools is well-documented, empirical studies evaluating how the structural transition toward collegial collective leadership specifically shapes cadre loyalty and organizational sustainability remain scarce. **Aims** This study analyzes the implementation of the collegial collective leadership model and evaluates its direct contribution to cadre loyalty at the Al Fattah Buduran Islamic Boarding School. **Results** Utilizing a descriptive qualitative approach with participatory observation, in-depth interviews, and documentation, the findings demonstrate a successful structural transformation. The collective model actively distributes authority, fosters an inclusive culture, and utilizes deliberative decision-making, which significantly strengthens cadre loyalty by generating a deep sense of psychological ownership and affective commitment. However, the study identifies operational challenges, including potential role ambiguity, communication gaps, and differing executive visions that require ongoing cadre capacity development. **Novelty** This research distinctly integrates distributed leadership theories within a traditional Islamic boarding school setting, providing empirical evidence that collective management directly generates long-term cadre loyalty. **Implications** Boarding schools must proactively formalize role divisions, synchronize executive visions, and implement continuous cadre training to maximize the benefits of distributed leadership and ensure institutional sustainability.

Highlights:

- Transitioning from centralized to collegial leadership structurally distributes authority and deepens organizational inclusivity.
- Active cadre participation in deliberative decision-making generates profound psychological ownership and long-term institutional loyalty.
- Successful collective leadership demands formalized role divisions, synchronized executive visions, and continuous cadre capacity development.

Keywords: Leadership Innovation, Cadre Loyalty, Islamic Boarding School, Collegial Leadership, Organizational Transformation

I. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan faktor strategis dalam menentukan efektivitas dan keberlanjutan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan tidak hanya berfungsi pada aspek administratif, tetapi juga berperan dalam membangun nilai, budaya organisasi, serta meningkatkan loyalitas anggota. Kepemimpinan yang tidak adaptif berpotensi menurunkan kinerja dan komitmen organisasi, sedangkan kepemimpinan yang partisipatif dan visioner mampu mendorong keterlibatan serta loyalitas jangka panjang[1].

Dalam lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren, kepemimpinan memiliki karakteristik khas yang cenderung sentralistik dengan kiai sebagai figur utama[2]. Model ini efektif dalam menjaga kohesi internal, namun memiliki keterbatasan dalam aspek distribusi kewenangan, kaderisasi, dan keberlanjutan lembaga di tengah tuntutan perubahan sosial dan profesionalisme pendidikan. Seiring dengan perkembangan organisasi pendidikan, muncul pendekatan kepemimpinan kolektif kolegial yang menekankan kolaborasi, partisipasi, dan distribusi peran dalam pengambilan keputusan. Model ini sejalan dengan konsep distributed leadership yang memandang kepemimpinan sebagai praktik bersama dalam organisasi. Pendekatan ini berpotensi meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, serta loyalitas anggota sebagai faktor penting dalam menjaga keberlanjutan lembaga[3].

Namun demikian, kajian mengenai kepemimpinan pesantren masih didominasi oleh perspektif kepemimpinan karismatik kiai dan belum banyak mengkaji transformasi menuju kepemimpinan kolektif[4]. Selain itu, penelitian tentang kepemimpinan kolektif dalam konteks pesantren masih terbatas pada pendekatan deskriptif-konseptual dan belum banyak menguji pengaruhnya secara empiris terhadap variabel organisasi, khususnya loyalitas kader. Di sisi lain, kajian loyalitas kader pesantren juga belum secara integratif mengaitkannya dengan model kepemimpinan modern. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan pengujian lebih lanjut[5].

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi konsep kepemimpinan kolektif kolegial dengan loyalitas kader dalam konteks pesantren, serta pengujian empiris hubungan keduanya[6]. Selain itu, penelitian ini mengontekstualisasikan konsep distributed leadership dalam setting pesantren yang memiliki karakteristik tradisional, sehingga memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam. Pondok Pesantren Al Fattah Buduran Sidoarjo dipilih sebagai lokasi penelitian karena telah menerapkan model kepemimpinan kolektif kolegial secara terstruktur. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kolektif kolegial terhadap loyalitas kader di pesantren tersebut.

II. Metode

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan model kepemimpinan kolektif dalam meningkatkan loyalitas kader di Pondok Pesantren Al Fattah Buduran Sidoarjo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dan memahami makna yang mendasari tingkah laku serta interaksi para partisipan dalam konteks sosial yang lebih luas[7]. Pendekatan kualitatif menjadi pilihan utama karena karakteristiknya yang mampu menjelaskan secara mendalam pengalaman, pandangan, dan persepsi para informan dengan lebih holistik dan empiris. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya untuk mendeskripsikan secara rinci bagaimana model kepemimpinan kolektif diterapkan di pesantren dan apa dampak yang ditimbulkan terhadap tingkat loyalitas kader. Melalui pendekatan ini, diharapkan tidak hanya menyajikan data yang sekadar menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang dinamika sosial yang terjadi di dalam pesantren tersebut.

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan metode kualitatif partisipatif, di mana peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama dalam pengumpulan informasi melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi[8]. Wawancara mendalam dilakukan dengan berbagai informan yang memiliki peran kunci, seperti pimpinan pondok pesantren, para kader, dan guru, yang masing-masing memiliki perspektif dan pengalaman yang berbeda mengenai kepemimpinan kolektif dan loyalitas kader. Proses wawancara ini dirancang agar peneliti dapat menggali pandangan mereka secara lebih terbuka dan mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan kolektif diterapkan dalam praktik sehari-hari, serta sejauh mana hal ini mempengaruhi komitmen dan loyalitas para kader[9]. Di samping itu, observasi partisipan dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi sosial dan kegiatan yang terjadi di pondok pesantren, guna mendapatkan data yang lebih hidup dan mendetail tentang lingkungan dan dinamika yang ada. Dokumentasi yang ada di pesantren, seperti struktur dalam organisasi, peraturan internal serta prestasi yang telah dicapai pesantren, juga dikumpulkan untuk melengkapi pemahaman mendalam mengenai latar belakang dan konteks operasional Pesantren[10].

Setelah semua data sudah terkumpul, langkah berikutnya adalah menganalisis informasi yang telah diperoleh dengan menggunakan kacamata analisis data kualitatif. Proses analisis ini dilakukan secara interaktif, di mana peneliti akan terus-menerus mengumpulkan, mengurangi, dan juga menyusun data yang dimiliki untuk memperoleh pola, tema, serta hubungan yang signifikan. Reduksi data menjadi sangat penting dalam proses penelitian ini untuk memastikan bahwasannya informasi yang diambil benar-benar relevan dan berfokus pada inti permasalahan yang sedang diteliti. Setelah data selesai dipilih dan difokuskan langkah selanjutnya adalah data tersebut disajikan dalam bentuk narasi deskripsi yang jelas dan mudah untuk dipahami, dengan dicantumkan tabel-tabel atau kutipan yang mendukung penjelasan. Proses dalam verifikasi data juga dilakukan untuk memastikan kebenaran dan keakuratan informasi yang telah dikumpulkan. Peneliti secara terus-menerus akan memeriksa dan meninjau data yang sudah ada. Mencari pola serta hubungan yang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai pengaruh model kepemimpinan kolektif terhadap tingkat loyalitas kader[11]. Melalui proses analisis yang mendalam dan sistematis, penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan gambaran kesimpulan yang valid dan

bermanfaat bagi pengembangan model kepemimpinan yang lebih efektif di Pondok Pesantren Al Fattah, serta bisa menghasilkan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan pesantren secara universal.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Praktik Model Kepemimpinan Kolektif Kolegial

Penerapan model kepemimpinan kolektif kolegial di Pondok Pesantren Al Fattah Buduran Sidoarjo merupakan langkah strategis yang membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan kelembagaan serta penguatan loyalitas kader. Model kepemimpinan ini menekankan prinsip keterbukaan, partisipasi, dan distribusi kewenangan, yang berbeda dari pola kepemimpinan tradisional pesantren yang cenderung sentralistik dan berpusat pada figur kiai. Transformasi ini tidak hanya berdampak pada aspek struktural organisasi, tetapi juga pada dinamika kultural dan psikologis kader dalam berinteraksi dengan lembaga.

Secara empiris, Pondok Pesantren Al Fattah mengalami pergeseran dari model kepemimpinan tunggal menuju kepemimpinan kolektif yang dijalankan oleh beberapa individu dengan kedudukan relatif setara. Pergeseran ini merupakan hasil musyawarah internal pasca wafatnya pendiri pesantren. Salah satu pimpinan pesantren menjelaskan bahwa penerapan model ini bertujuan untuk membagi peran kepemimpinan yang sebelumnya terpusat pada satu figur, sehingga proses pengambilan kebijakan menjadi lebih efisien dan melibatkan lebih banyak pihak. Temuan ini tidak hanya diperoleh dari wawancara, tetapi juga diperkuat melalui data dokumentasi berupa struktur organisasi pesantren yang menunjukkan distribusi peran kepemimpinan, serta hasil observasi yang memperlihatkan praktik koordinasi kolektif dalam aktivitas kelembagaan sehari-hari.

Model kepemimpinan kolektif tersebut memungkinkan terjadinya pembagian tugas yang lebih sistematis serta memperluas partisipasi dalam proses pengambilan keputusan[12]. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif mampu meningkatkan efektivitas manajemen dan kualitas pengelolaan lembaga. Dalam konteks Al Fattah, praktik tersebut tercermin dari mekanisme musyawarah dalam penentuan kebijakan strategis, di mana keputusan tidak lagi bersifat individual, melainkan kolektif. Seorang pimpinan pesantren menyatakan bahwa dengan model ini, setiap keputusan penting dibahas bersama, sehingga hasilnya lebih matang dan dapat dipertanggungjawabkan secara kolektif. Pernyataan ini dikonfirmasi melalui observasi pada forum musyawarah pesantren serta dokumen notulen rapat yang menunjukkan keterlibatan multiaktor dalam proses pengambilan keputusan.

Lebih lanjut, kepemimpinan kolektif kolegial di Pondok Pesantren Al Fattah juga ditandai dengan keterlibatan aktif kader dalam berbagai aspek kelembagaan. Kader tidak hanya berperan sebagai pelaksana program, tetapi juga dilibatkan dalam perumusan kebijakan melalui forum-forum partisipatif seperti musyawarah santri, komite pengurus, dan tim kegiatan dakwah[13]. Salah satu informan mengungkapkan bahwa ketika kader dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka merasa memiliki pesantren, bukan sekadar menjadi bagian yang menjalankan tugas. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan kehadiran aktif kader dalam berbagai forum serta didukung oleh dokumentasi program kerja yang mencantumkan peran kader dalam struktur kegiatan pesantren.

Keterlibatan tersebut tidak hanya meningkatkan partisipasi, tetapi juga membentuk rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberlangsungan lembaga. Dalam perspektif organisasi, kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas kader berkembang tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan struktural, tetapi juga sebagai komitmen afektif. Sejalan dengan hal tersebut, seorang pimpinan lain menegaskan bahwa pembagian tanggung jawab yang jelas membuat kader lebih semangat dan merasa dipercaya, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik[14]. Konsistensi antara hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas kader merupakan implikasi nyata dari praktik kepemimpinan kolektif yang diterapkan.

Selain meningkatkan loyalitas, penerapan kepemimpinan kolektif kolegial juga berkontribusi dalam membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan harmonis. Pola kepemimpinan yang berbasis musyawarah memberikan ruang bagi kader untuk menyampaikan aspirasi serta terlibat dalam proses deliberasi[15]. Hal ini mengurangi dominasi otoritas terbuka serta memperkuat hubungan antaranggota organisasi. Salah satu informan menyatakan bahwa suasana yang terbuka dan kolaboratif membuat hubungan antar kader dan pimpinan menjadi lebih dekat dan saling percaya. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi yang menunjukkan interaksi yang egaliter antara pimpinan dan kader, serta didukung oleh praktik forum diskusi terbuka yang terdokumentasi dalam kegiatan pesantren.

Budaya organisasi yang inklusif tersebut pada akhirnya memperkuat kohesi internal serta menciptakan ikatan emosional antara kader dan lembaga. Kader tidak hanya merasa dihargai secara struktural, tetapi juga secara psikologis. Kondisi ini mempertegas bahwa kepemimpinan kolektif kolegial tidak hanya berdampak pada sistem organisasi, tetapi juga pada pembentukan kultur yang mendukung keberlanjutan lembaga.

Dalam perspektif teori, temuan ini menguatkan konsep *distributed leadership* yang memandang kepemimpinan sebagai praktik kolektif yang terdistribusi melalui interaksi antaraktor organisasi[16]. Kepemimpinan yang tidak terpusat pada satu individu memungkinkan organisasi menjadi lebih adaptif terhadap perubahan. Dalam konteks pesantren, hal ini menjadi penting mengingat banyak lembaga mengalami stagnasi akibat lemahnya kaderisasi dan ketergantungan pada figur tunggal[17]. Transformasi yang terjadi di Pondok Pesantren Al Fattah menunjukkan adanya pergeseran dari pola kepemimpinan karismatik menuju kepemimpinan yang lebih rasional dan struktural.

Implikasi dari penerapan model kepemimpinan kolektif kolegal juga terlihat pada keberlanjutan kelembagaan pesantren. Loyalitas kader yang terbentuk melalui keterlibatan aktif, rasa memiliki, serta budaya organisasi yang inklusif mendorong munculnya komitmen jangka panjang[18]. Kader tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga menunjukkan inisiatif dalam mengembangkan program dan menjaga reputasi pesantren. Seorang informan menyatakan bahwa hubungan yang terbangun antara pimpinan dan kader menjadi lebih terbuka, sehingga komunikasi berjalan lebih baik dan program dapat dijalankan dengan lebih efektif[19]. Temuan ini kembali dikonfirmasi melalui kesesuaian antara hasil wawancara, observasi lapangan, dan dokumen kegiatan pesantren.

Dengan demikian, berdasarkan hasil triangulasi data yang meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kolektif kolegal di Pondok Pesantren Al Fattah merupakan praktik yang terimplementasi secara nyata dan konsisten. Model ini tidak hanya menciptakan sistem kepemimpinan yang partisipatif dan adaptif, tetapi juga memperkuat dimensi kultural organisasi melalui peningkatan rasa memiliki dan komitmen kader. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kolektif kolegal memiliki relevansi yang kuat sebagai pendekatan dalam pengembangan pesantren yang berkelanjutan di tengah dinamika perubahan sosial.

B. Peluang dan Tantangan Model Kepemimpinan Kolektif Kolegal Dalam Membentuk Loyalitas Kader

Penerapan model kepemimpinan kolektif kolegal di Pondok Pesantren Al Fattah Buduran Sidoarjo tidak hanya membawa perubahan dalam struktur organisasi, tetapi juga membuka peluang sekaligus menghadirkan tantangan dalam praktiknya. Model kepemimpinan ini perlahan menggeser pola lama yang berpusat pada satu figur menuju kepemimpinan yang lebih terbuka, partisipatif, dan berbasis kebersamaan. Perubahan ini bukan sekadar soal sistem, tetapi juga menyentuh cara berpikir, cara berinteraksi, dan cara seluruh elemen pesantren memandang peran mereka di dalam lembaga.

Salah satu peluang utama dari penerapan model ini adalah tumbuhnya rasa kebersamaan dan tanggung jawab bersama di antara pimpinan dan kader. Ketika kepemimpinan tidak lagi dimonopoli oleh satu orang, melainkan dijalankan secara kolektif, setiap individu merasa memiliki peran dan kontribusi yang berarti[20]. Di Pondok Pesantren Al Fattah, kondisi ini mendorong kader untuk tidak hanya menjalankan tugas, tetapi juga terlibat secara lebih mendalam dalam kehidupan organisasi. Rasa “ikut memiliki” ini menjadi fondasi penting dalam membangun loyalitas yang kuat.

Selain itu, keterlibatan kader dalam proses pengambilan keputusan menjadi peluang yang sangat strategis[21]. Kader tidak lagi ditempatkan hanya sebagai pelaksana, tetapi juga diajak berpikir, berdiskusi, dan menentukan arah kebijakan melalui berbagai forum seperti musyawarah santri dan tim kegiatan. Ketika kader diberi ruang untuk menyampaikan pendapat dan dilibatkan dalam proses penting, mereka merasa dihargai dan dipercaya. Dari sinilah muncul komitmen yang lebih dalam, bukan karena kewajiban, tetapi karena kesadaran dan keterikatan terhadap pesantren.

Peluang lain yang tidak kalah penting adalah terbentuknya suasana organisasi yang lebih inklusif dan harmonis[22]. Pola kepemimpinan yang terbuka mendorong komunikasi yang lebih cair antara pimpinan dan kader. Hubungan yang sebelumnya mungkin terasa berjarak menjadi lebih dekat dan dialogis. Kader merasa aman untuk menyampaikan ide, sementara pimpinan lebih terbuka menerima masukan. Suasana seperti ini bukan hanya memperkuat kerja sama, tetapi juga membangun ikatan emosional yang memperkuat loyalitas kader.

Di sisi lain, model kepemimpinan kolektif juga memberikan peluang besar dalam hal regenerasi kepemimpinan[23]. Karena tanggung jawab tidak terpusat pada satu figur, kader memiliki kesempatan untuk belajar, terlibat, dan berkembang menjadi calon pemimpin di masa depan. Dengan demikian, keberlanjutan pesantren menjadi lebih terjamin karena sudah dipersiapkan melalui proses kaderisasi yang berjalan secara alami dalam struktur organisasi.

Namun demikian, di balik berbagai peluang tersebut, penerapan kepemimpinan kolektif kolegal juga menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu tantangan yang cukup krusial adalah kemungkinan munculnya ketidakjelasan pembagian peran dan tanggung jawab[24]. Dalam sistem kolektif, jika tidak diatur dengan baik, bisa terjadi tumpang tindih kewenangan yang justru menghambat efektivitas organisasi.

Tantangan lain yang sering muncul adalah terkait dengan koordinasi dan komunikasi[25]. Kepemimpinan kolektif menuntut adanya komunikasi yang intens dan terbuka antar pimpinan dan pengurus. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka pengambilan keputusan bisa terhambat dan menimbulkan kesalahpahaman. Oleh karena itu, keberadaan forum musyawarah yang rutin dan komunikasi yang terstruktur menjadi sangat penting.

Selain itu, perbedaan cara pandang atau pola pikir antar pimpinan dan pengurus juga dapat menjadi hambatan. Dalam sistem kolektif, perbedaan sebenarnya bisa menjadi kekuatan, namun tanpa kesamaan visi dan komitmen, hal tersebut justru dapat memicu konflik atau kebingungan dalam menentukan arah kebijakan. Karena itu, diperlukan upaya bersama untuk menyamakan persepsi dan menjaga kesatuan visi lembaga.

Tantangan lainnya berkaitan dengan kesiapan kader itu sendiri[26]. Tidak semua kader memiliki kemampuan dan pengalaman yang cukup untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Jika tidak dibarengi dengan pembinaan dan pelatihan yang memadai, maka keterlibatan kader bisa menjadi kurang optimal. Oleh sebab itu, penguatan kapasitas kader menjadi hal yang tidak bisa diabaikan dalam penerapan model ini.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan kolektif kolegal di Pondok Pesantren Al Fattah menawarkan peluang besar

dalam membangun loyalitas kader dan menjaga keberlanjutan lembaga. Namun, keberhasilan model ini tidak terjadi secara otomatis. Diperlukan upaya yang berkelanjutan dalam memperjelas pembagian peran, memperkuat komunikasi, menyatukan visi, serta meningkatkan kapasitas kader. Dengan demikian, kepemimpinan kolektif tidak hanya menjadi konsep atau struktur formal, tetapi benar-benar menjadi sistem yang hidup dan mampu mendorong kader untuk tumbuh, berkontribusi, dan berkomitmen terhadap pesantren dalam jangka panjang.

IV. Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan kolektif kolegal di Pondok Pesantren Al Fattah Buduran Sidoarjo bukan sekadar perubahan struktur organisasi, tetapi merupakan transformasi cara memimpin yang lebih terbuka, partisipatif, dan berbasis kebersamaan. Kepemimpinan yang sebelumnya berpusat pada satu figur berkembang menjadi kepemimpinan yang dijalankan secara bersama, melalui musyawarah, pembagian peran yang jelas, serta keterlibatan aktif berbagai pihak, termasuk kader.

Dalam praktiknya, model ini terbukti mampu memperkuat loyalitas kader. Keterlibatan kader dalam pengambilan keputusan, kesempatan untuk berkontribusi, serta suasana organisasi yang lebih inklusif mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap pesantren. Loyalitas yang muncul tidak lagi sebatas menjalankan kewajiban, tetapi berkembang menjadi komitmen yang lahir dari kesadaran dan keterikatan emosional terhadap lembaga. Hal ini sekaligus memperkuat keberlanjutan pesantren, karena kader tidak hanya hadir sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai bagian penting dalam menjaga dan mengembangkan pesantren.

Di sisi lain, penerapan model ini juga membuka peluang sekaligus menghadirkan tantangan. Peluangnya terlihat pada tumbuhnya budaya kebersamaan, meningkatnya partisipasi kader, serta terbukanya ruang kaderisasi yang lebih berkelanjutan. Namun, tantangan tetap ada, seperti kemungkinan ketidakjelasan pembagian peran, kurangnya koordinasi dan komunikasi, perbedaan cara pandang antar pimpinan, serta keterbatasan kesiapan kader dalam menjalankan peran kolektif. Keberhasilan kepemimpinan kolektif kolegal tidak bisa dilepaskan dari upaya terus-menerus dalam memperkuat komunikasi, menyatukan visi, memperjelas struktur, serta meningkatkan kapasitas kader. Dengan pengelolaan yang tepat, model ini tidak hanya menjadi bentuk kepemimpinan alternatif, tetapi dapat berkembang menjadi sistem yang hidup, yang mampu menumbuhkan kader, memperkuat loyalitas, dan menjaga keberlanjutan pesantren di tengah perubahan zaman.

References

1. N. Sholihah and R. A. Rahma, "Model kepemimpinan kolektif pesantren: Studi kasus pada Pesantren Al-Adzkiya' Nurus Shofa Karang Besuki Kecamatan Sukun Kabupaten Malang," *J. Pendidik. Nonform.*, vol. 15, no. 2, 2020. [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/354311207.pdf>
2. R. Remiswal, F. Hasbi, and Y. P. Diani, "Model kepemimpinan di pondok pesantren," *PRODU: Prokurasi Edukasi J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 63–78, 2020, doi: 10.15548/p-prokurasi.v2i1.2052.
3. M. A. Al Fikri and M. L. Arqam, "Pengaplikasian kepemimpinan kolektif kolegal organisasi Muhammadiyah," *J. Al-Qalam: J. Kaji. Islam Pendidik.*, vol. 13, no. 2, pp. 55–64, 2022, doi: 10.47435/al-qalam.v13i2.762.
4. A. Azis, A. Fepriyanto, and D. Helaprahara, "Peningkatan kompetensi manajerial pengurus organisasi santri Pondok Pesantren Al-Falah Sumenep," *PERDIKAN: J. Community Engag.*, vol. 3, no. 1, pp. 27–36, 2021, doi: 10.19105/pjce.v3i1.4652.
5. Z. Dhofier, "The role of pesantren in the development of primary education in Indonesia," *Stud. Islam.*, vol. 1, no. 2, pp. 47–67, 1994, doi: 10.15408/sdi.v1i2.857.
6. M. A. F. Z. Muhammad Fathurro'uf, "Pengembangan kepemimpinan kolektif di pondok pesantren: Studi kasus di Pondok Pesantren Hidayatul Muhtadi-Ien Ngunut Tulungagung," *Al-Mafazi: J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 1, pp. 106–122, 2023.
7. M. Akbar, D. Djubaedi, and S. Suyadi, "Studi komparasi kepemimpinan kiai dan direktur di pondok pesantren dan boarding school," *MA'ALIM: J. Pendidik. Islam*, vol. 4, no. 2, pp. 261–270, 2023, doi: 10.21154/maalim.v4i2.5496.
8. H. Khotimah, "Dinamika kepemimpinan partisipatif dalam mengatasi fragmentasi sosial di pesantren," *Visionaria J. Educ.*, vol. 1, no. 1, pp. 18–34, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.duniakampus.org/index.php/visionaria/article/view/145>
9. I. A. Haris, "Pesantren: Karakteristik dan unsur-unsur kelembagaan," *An-Najah: J. Pendidik. Islam dan Sos. Agama*, vol. 2, no. 4, pp. 1–9, 2023. [Online]. Available: <https://journal.nabest.id/index.php/annajah>
10. A. Nagreg, "Gaya kepemimpinan kyai di Pondok Pesantren Al-Qur'an Al-Falah 2 Nagreg," vol. 10, 2025.
11. M. Fathorrahman, "Komunikasi kiai dalam kepemimpinan kolektif di Pesantren Annuqayah Guluk-Guluk dan Pesantren Al-Amien Prenduan Sumenep," vol. 11, no. 2, pp. 283–297, 2021. [Online]. Available: <http://digilib.uinkhas.ac.id/23115/>
12. F. Shibab, A. Zohriah, and A. Fauzi, "Peran kepemimpinan kyai dalam lembaga pendidikan Islam," *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 5, no. 2, pp. 4596–4597, 2023.
13. N. N. Sofia, "Manajemen konflik di pesantren melalui kultur pesantren dan gaya kepemimpinan kyai," *J. Stud. Islam dan Kemuhammadiyah*, vol. 1, no. 1, pp. 1–16, 2021, doi: 10.18196/jasika.v1i1.1.
14. M. Rosalina and L. N. Wati, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan," *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 18–32, 2020, doi: 10.37932/j.e.v10i1.26.
15. H. Kim and A. N. Huda, "Collegial leadership and election in Muhammadiyah: Institutional ways to diffuse the religious authority of leaders," vol. 30, no. 2, 2023.
16. M. H. Al-Rosyid, "Analisis komunikasi organisasi dalam membangun loyalitas mahasiswa guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2," *Sahafa: J. Islam. Commun.*, vol. 2, no. 2, p. 221, 2020, doi: 10.21111/sjic.v2i2.3181.

17. A. Basit, A. Irfan, and A. Rayhan, "Contribution of pesantren through collective leadership from a Total Quality Management perspective," vol. 7, no. 1, pp. 49-57, 2025.
18. N. W. Dhiyanto and D. S. Astuti, "Peran budaya organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota," J. Bus. Econ. Manag., vol. 1, no. 4, pp. 1024-1027, 2025.
19. M. Hakim, J. Kamase, S. Serang, and A. Arfah, "Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja," SEIKO: J. Manag. Bus., vol. 4, no. 1, p. 98, 2021, doi: 10.37531/sejaman.v4i1.970.
20. M. A. M. Prasetyo and S. Sukatin, "Aspek psikologis organisasi pendidikan efektif," ITQAN: J. Ilmu-ilmu Kependidikan, vol. 12, no. 1, pp. 83-102, 2021, doi: 10.47766/itqan.v12i1.182.
21. J. Internasional and Y. Saling, "Bashori - Transformasi kepemimpinan perguruan tinggi," pp. 77-105.
22. I. Amini and N. Pesantren, "Multileadership dan relevansinya dengan pengembangan nilai-nilai," vol. 8, no. 2, pp. 305-316, 2023.
23. H. W. Nasrul, P. Parizal, and L. Hakim, "Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru," J. Dimens., vol. 11, no. 1, pp. 174-187, 2022, doi: 10.33373/dms.v11i1.4068.
24. M. Mardiyah, "Kepemimpinan kiai dalam memelihara budaya organisasi di Pondok Modern Gontor, Lirboyo Kediri, dan Pesantren Tebuireng Jombang," Tsaqafah, vol. 8, no. 1, p. 67, 2012, doi: 10.21111/tsaqafah.v8i1.21.
25. L. Muchlis, "Modernisasi sistem pendidikan pesantren menurut Nurcholis Madjid," Repository.Uinjkt.Ac.Id, pp. 1-179, 2018.
26. P. H. Pratiwi and A. Martiana, "Manajemen organisasi dalam membangun loyalitas anggota: Studi pada organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah di DIY," no. 3, pp. 2-10.