

MANAJEMEN PERUBAHAN PONDOK PESANTREN DALAM MENGHADAPI ERA VUCA: STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN JABAL NOOR TRENGGALEK

Rozamala Maulida^{a,1*}, Ni'mal Chala^{b,2}, Duwi Habsari Mutamimah^{c,3},
Latifah Zumaila Iva^{d,4}

^{a)b)d)} UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, ^{c)} Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan
¹ rozamala11@gmail.com, ² halafahmi91@gmail.com, ³ duwihabsari@gmail.com, ⁴ latifahzumaila@gmail.com

Received: Nov 25, 2024

Revised: Dec 10, 2024

Accepted: Dec 16, 2024

Published: Jan 15, 2025

Abstract

Jabal Noor Islamic Boarding School faces the challenges of the VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) era by implementing a strategic change management approach. This research aims to analyze strengthening leadership vision, developing a technology and entrepreneurship-based curriculum, as well as increasing human resource (HR) competency in supporting Islamic boarding school transformation. By adopting Kurt Lewin's change management theory, transformation is carried out through three stages: Unfreeze, to build collective awareness of the need for change; Change, through the development of an integrative curriculum, ongoing training for teaching staff, and providing practical skills to students; and Refreeze, to strengthen change as part of sustainable Islamic boarding school culture. This approach is supported by a transformational leadership style that inspires and empowers all elements of the Islamic boarding school, resulting in a shared commitment to facing the challenges of the modern era. The results show that strengthening leadership vision, curriculum innovation and integrated human resource development can increase the competitiveness of students and create a progressive culture that is relevant to future needs.

Keywords: Change Management, Islamic Boarding School, VUCA Era

Abstrak

Pondok Pesantren Jabal Noor menghadapi tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) dengan menerapkan pendekatan manajemen perubahan yang strategis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penguatan visi kepemimpinan, pengembangan kurikulum berbasis teknologi dan kewirausahaan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam mendukung transformasi pesantren. Dengan mengadopsi teori manajemen perubahan Kurt Lewin, transformasi dilakukan melalui tiga tahap: *Unfreeze*, untuk membangun kesadaran kolektif akan perlunya perubahan; *Change*, melalui pengembangan kurikulum integratif, pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik, dan pembekalan keterampilan praktis kepada santri; serta *Refreeze*, untuk mengukuhkan perubahan sebagai bagian dari budaya pesantren yang berkelanjutan. Pendekatan ini didukung oleh gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memberdayakan seluruh elemen pesantren, sehingga menghasilkan komitmen bersama dalam menghadapi tantangan era modern. Hasil menunjukkan bahwa penguatan visi kepemimpinan, inovasi kurikulum, dan pengembangan SDM yang terintegrasi dapat meningkatkan daya saing santri dan menciptakan budaya progresif yang relevan dengan kebutuhan masa depan.

Kata Kunci: Manajemen Perubahan, Pondok Pesantren, Era VUCA

Pendahuluan

Pondok pesantren memiliki peran strategis dalam mencetak generasi muda yang tidak hanya memiliki pemahaman agama yang mendalam, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika zaman.¹ Di tengah derasnya arus perubahan global, pondok pesantren menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam era yang sering disebut sebagai era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).² Istilah ini merujuk pada kondisi dunia yang penuh ketidakpastian, perubahan yang cepat, dan tingkat kompleksitas serta ambiguitas yang semakin tinggi. Era ini menuntut pondok pesantren untuk melakukan transformasi dalam berbagai aspek, tanpa kehilangan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam.

Pondok Pesantren Jabal Noor merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berada dalam persimpangan antara menjaga tradisi dan beradaptasi dengan kebutuhan zaman. Sebagai pesantren yang memiliki visi membangun generasi santri yang unggul, Pesantren Jabal Noor menyadari pentingnya merespons tantangan era VUCA dengan pendekatan yang strategis. Di sisi lain, era VUCA juga membawa peluang besar bagi pesantren untuk memperluas peran mereka. Pesantren tidak hanya dapat menjadi pusat pendidikan agama, tetapi juga menjadi inkubator inovasi sosial, teknologi, dan ekonomi berbasis nilai-nilai Islami.³

Oleh karena itu, manajemen perubahan menjadi elemen kunci dalam memastikan keberlanjutan dan relevansi pesantren di tengah kondisi yang dinamis ini. Pendekatan manajemen perubahan yang efektif membutuhkan strategi yang holistik dan partisipatif. Ini mencakup penguatan visi strategis pesantren, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta adaptasi kurikulum yang relevan dengan kebutuhan era modern. Selain itu, penting bagi pesantren untuk membangun kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti pemerintah, akademisi, dan dunia industri, agar dapat menghadirkan solusi yang inovatif dan berdaya saing.

¹ Harmathilda Harmathilda et al., "Transformasi Pendidikan Pesantren Di Era Modern : Antara Tradisi Dan Inovasi," *Karimiyah* 4, no. 1 (June 4, 2024): 33–50, <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51>.

² Fajar Surya Ari Anggara, Wisnu Wijaya, and Roghiebah Jadwa Faradisi, "Future-Proofing Islamic Business: A Systematic Review of Strategic Foresight Implementation Using Vosviewer," *El Barka: Journal of Islamic Economics and Business* 6, no. 2 (November 7, 2023): 203–33, <https://doi.org/10.21154/elbarka.v6i2.7278>.

³ Fikri Hifasoh et al., "Sistem Inovasi Kiai Dalam Membangun Strategi Keberhasilan Pondok Pesantren Salafiyah Di Provinsi Jambi," *Kemas Imron Rosyadi Journal of Human And Education* 4, no. 4 (2024): 933.

Studi ini berfokus pada analisis manajemen perubahan di Pondok Pesantren Jabal Noor sebagai respons terhadap tantangan era VUCA. Penelitian ini akan mengeksplorasi strategi, hambatan, dan faktor keberhasilan yang diterapkan oleh pesantren ini dalam mengelola perubahan. Dengan menggali pengalaman dan praktik terbaik dari Pondok Pesantren Jabal Noor, diharapkan dapat diperoleh model manajemen perubahan yang dapat diadopsi oleh pesantren lain untuk menghadapi era VUCA secara efektif. Melalui penelitian ini, diharapkan pondok pesantren tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga menjadi pusat pendidikan yang inovatif dan relevan dengan tantangan masa kini, tanpa mengesampingkan identitas dan nilai-nilai Islam yang menjadi dasar keberadaan mereka.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis manajemen perubahan di Pondok Pesantren Jabal Noor dalam menghadapi tantangan era VUCA.⁴ Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendalami proses, strategi, dan dinamika yang terjadi di pesantren secara holistik dan kontekstual. Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam dengan pengelola, tenaga pengajar, dan santri; observasi partisipatif terhadap kegiatan sehari-hari di pesantren; serta analisis dokumen terkait, seperti visi misi pesantren, program kerja, dan laporan aktivitas. Triangulasi data digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas informasi yang diperoleh.

Analisis data dilakukan secara tematik menggunakan kerangka manajemen perubahan, seperti model Kotter atau teori adaptasi organisasi. Data yang terkumpul dikodekan, dikategorisasi, dan diinterpretasikan untuk mengidentifikasi pola, tantangan, serta faktor keberhasilan dalam proses perubahan di pesantren. Hasil analisis ini diharapkan tidak hanya memberikan pemahaman mendalam tentang manajemen perubahan di Pondok Pesantren Jabal Noor, tetapi juga menawarkan rekomendasi praktis bagi pesantren lain yang menghadapi dinamika serupa di era VUCA.

Hasil dan Pembahasan

Sejarah Singkat Pondok Pesantren Jabal Noor

Pondok Pesantren Jabal Noor didirikan pada tahun 2013 oleh KH. Mahfudz Absyir,

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013).

beliau memiliki visi untuk menciptakan generasi muslim yang tidak hanya unggul dalam ilmu agama tetapi juga mampu menghadapi tantangan zaman. Nama "Jabal Noor," yang berarti "Gunung Cahaya," mencerminkan harapan pendiri bahwa pesantren ini menjadi pusat cahaya ilmu pengetahuan spiritualitas dan menerangi kehidupan umat. Pada awal pendiriannya, Pondok Pesantren Jabal Noor hanya memiliki beberapa santri dan berfokus pada pengajaran ilmu agama tradisional, seperti tafsir Alqur'an, hadis, dan fikih.

Aktivitas pembelajaran dilakukan di sebuah bangunan sederhana yang juga berfungsi sebagai tempat tinggal beliau dan para santri. Dalam perkembangannya, pesantren ini terus mengalami transformasi, baik dari segi jumlah santri, fasilitas, maupun pendekatan pendidikan. Pada era 2000-an, di bawah kepemimpinan KH. Mahfudz Absyir, Pondok Pesantren Jabal Noor mulai memperluas cakupannya dengan mengintegrasikan ilmu agama dan ilmu umum. Langkah ini dilakukan sebagai respons terhadap kebutuhan umat Islam untuk memiliki generasi yang mampu berkontribusi dalam berbagai bidang kehidupan. Fasilitas pesantren pun ditingkatkan, termasuk pembangunan gedung asrama, ruang kelas modern, dan laboratorium Komputer. Memasuki era VUCA, Pondok Pesantren Jabal Noor semakin memperkuat identitasnya sebagai lembaga pendidikan yang adaptif dan progresif. Pesantren ini mulai memperkenalkan kurikulum berbasis teknologi dan kewirausahaan, menjalin kolaborasi dengan berbagai institusi pendidikan tinggi, dan memanfaatkan teknologi digital untuk mendukung pembelajaran. Hingga saat ini, Pondok Pesantren Jabal Noor telah meluluskan ribuan santri yang tersebar di berbagai sektor, menjadi pemimpin, ulama, dan profesional yang membawa dampak positif bagi masyarakat. Pesantren ini terus berkomitmen untuk mengembangkan tradisi keilmuan Islam yang kuat, relevan, dan berorientasi pada masa depan, menjadikannya salah satu pesantren yang diakui sebagai model pendidikan Islam modern di Indonesia.

Pondok Pesantren Jabal Noor telah menerapkan manajemen perubahan yang strategis dan adaptif dalam menghadapi tantangan era VUCA. Melalui berbagai inisiatif dan kebijakan, pesantren ini menunjukkan kesiapan untuk bertransformasi tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar agama yang telah menjadi fondasi pendiriannya. Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa aspek utama yang menjadi fokus dalam manajemen perubahan di Pondok Pesantren Jabal Noor: penguatan visi kepemimpinan, pengembangan kurikulum berbasis teknologi dan kewirausahaan, peningkatan kompetensi sumber daya manusia, serta kolaborasi eksternal.

Penguatan Visi Kepemimpinan

Di tengah tantangan era VUCA, kepemimpinan yang kuat dan transformatif menjadi elemen yang sangat penting dalam manajemen perubahan.⁵ Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan seorang pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pengikutnya demi mencapai tujuan yang lebih besar daripada sekadar kepentingan individu atau organisasi.⁶⁷ Pemimpin transformasional bertindak sebagai teladan yang mencerminkan nilai-nilai luhur, memberikan visi yang jelas dan inspiratif, serta mendorong pengikut untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan.⁸ Gaya kepemimpinan ini juga ditandai oleh perhatian personal terhadap kebutuhan dan potensi setiap individu, menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap visi organisasi.⁹ Dengan pendekatan ini, kepemimpinan transformasional tidak hanya menghasilkan perubahan yang signifikan, tetapi juga membangun komitmen dan semangat kolektif untuk terus berkembang, terutama di tengah situasi yang penuh dinamika seperti era VUCA.¹⁰

Pondok Pesantren Jabal Noor memiliki kepemimpinan yang fleksibel dan terbuka terhadap ide-ide baru. Pemimpin pesantren ini menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, yang menginspirasi dan memotivasi para pengurus, tenaga pendidik, dan santri untuk terlibat aktif dalam proses perubahan. Keberhasilan pesantren dalam menghadapi dinamika era ini sangat bergantung pada kemampuan pimpinan untuk menjaga keseimbangan antara mempertahankan nilai-nilai tradisional dan mengadopsi inovasi. Selain itu, pemimpin pesantren juga menyadari pentingnya membangun kesadaran bersama tentang visi dan misi

⁵ Bashori Bashori, "Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (October 29, 2019): 73–84, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>.

⁶ Hawwin Muzakki et al., "Budaya Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam Transformative Leadership Culture in Islamic Education Institutions," vol. 1 (Juni, 2023), <https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi>.

⁷ M Moradi Korejan and H Shahbazi, "An Analysis of the Transformational Leadership Theory," *Journal of Fundamental and Applied Sciences* 8, no. 3 (August 18, 2016): 452, <https://doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>.

⁸ Toha Ma'sum, "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional," 2019.

⁹ Jotham Mukundi Gichuhi, "Shared Leadership and Organizational Resilience: A Systematic Literature Review," *International Journal of Organizational Leadership*, vol. 10, 2021, <https://www.ijol.cikd.ca>.

¹⁰ Ahmadi Noor Supit, Anwar Sanusi, and Bambang Supriadi, *Kepemimpinan Transformasional Pada Organisasi Sektor Publik*, Ed. Boge Triatmanto, Vol. 1 (Selaras Media Kreasindo, 2023), www.penerbitselarasmediakreasindo.Com.

pesantren yang lebih luas, yaitu mencetak generasi yang unggul dalam berbagai bidang, baik agama maupun dunia. Proses internalisasi visi tersebut dilakukan melalui berbagai forum diskusi, pertemuan rutin, dan pelatihan kepemimpinan untuk pengelola pesantren dan tenaga pendidik. Ini memastikan bahwa seluruh pihak dalam pesantren memiliki pemahaman yang sama terkait arah perubahan yang ingin dicapai, serta motivasi untuk mewujudkannya.

Pengembangan Kurikulum Berbasis Teknologi dan Kewirausahaan

Salah satu langkah penting dalam merespons tantangan era VUCA adalah adaptasi kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman. Dalam konteks perubahan global yang ditandai oleh era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), adaptasi kurikulum menjadi salah satu strategi penting untuk memastikan relevansi pendidikan dengan dinamika kebutuhan zaman.¹¹ Teori konstruktivisme pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Jean Piaget dan Lev Vygotsky, mendukung gagasan bahwa pembelajaran harus relevan dengan konteks sosial dan kebutuhan individu.¹² Kurikulum tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga sebagai kerangka untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis, problem-solving, dan inovasi.¹³ Menurut teori pendidikan berbasis kompetensi (*Competency-Based Education*), kurikulum harus dirancang untuk membekali peserta didik dengan keterampilan yang dapat diterapkan di dunia nyata.¹⁴ Hal ini relevan dengan pendekatan pembelajaran abad ke-21 yang menekankan pada *4C skills* (Critical Thinking, Communication, Collaboration, dan Creativity).¹⁵ Dalam era VUCA, pendidikan tidak cukup hanya memberikan pengetahuan akademik; kurikulum juga perlu mencakup keterampilan teknis dan sosial, seperti literasi digital, kewirausahaan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan pasar kerja.¹⁶

¹¹ Indrawati Yuhertiana et al., *Kinerja Kreatif Di Era Vuca*, Ed. Rusdiyanto, Vol. 1 (Malang: Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024).

¹² Andi Asrafiani Arafah, Sukriadi Sukriadi, and Auliaul Fitrah Samsuddin, "Implikasi Teori Belajar Konstruktivisme Pada Pembelajaran Matematika," *Jurnal Pendidikan Mipa* 13, No. 2 (June 2, 2023): 358–66, <https://doi.org/10.37630/Jpm.V13i2.946>.

¹³ Tedi Priatna Et Al., "Inovasi Pembelajaran Pai Di Sekolah Pada Era Disruptive Innovation" 16, No. 1 (2018).

¹⁴ Berliana Dwi Kenanga and Zulmi Aryani, "Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi: Membangun Generasi Masa Depan," *Jurnal Insan Cita*, 2024.

¹⁵ Ika Nurhayati, Karso Satum Edi Pramono, and Amalina Farida, "Keterampilan 4C (Critical Thinking, Creativity, Communication And Collaboration) Dalam Pembelajaran IPS Untuk Menjawab Tantangan Abad 21," *Jurnal Basicedu* 8, no. 1 (January 8, 2024): 36–43, <https://doi.org/10.31004/basicedu.v8i1.6842>.

¹⁶ Tshepang Jacob Moloi and Tshele John Moloi, "Curriculum Reform-Necessity for Emerging VUCA Worlds to Enhance Pre-Service Teachers' Pedagogy," *Interdisciplinary Journal of Education Research* 6, no. s1 (October 10, 2024): 1–14, <https://doi.org/10.38140/ijer-2024.vol6.s1.05>.

Pondok Pesantren Jabal Noor telah mengembangkan kurikulum yang tidak hanya menekankan pada pengajaran ilmu agama, tetapi juga mengintegrasikan ilmu-ilmu umum dan memperkenalkan konsep-konsep teknologi dan kewirausahaan. Hal ini dilakukan untuk membekali santri dengan ilmu agama dan ilmu umum yang seimbang ditambah lagi dengan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di dunia modern. Pesantren ini menawarkan keterampilan-keterampilan seperti teknik komputer dan jaringan, perbengkelan, tata busana, foto grafis dan media digital yang dapat meningkatkan daya saing santri di dunia kerja atau dalam menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Selain itu, pengembangan kurikulum kewirausahaan juga menjadi fokus utama dalam upaya mencetak santri yang tidak hanya cakap dalam ilmu agama, tetapi juga mampu berinovasi, menciptakan bisnis berbasis nilai-nilai Islami dan tentu saja mencetak *santripreneur*. Pesantren ini mendirikan pusat kewirausahaan yang mengajarkan keterampilan-keterampilan praktis, seperti manajemen usaha, pemasaran, dan pengelolaan keuangan. Kolaborasi dengan berbagai pihak eksternal, termasuk universitas dan dunia industri, turut memperkaya kurikulum ini, sehingga dapat lebih relevan dan aplikatif.

Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Keberhasilan manajemen perubahan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) karena manusia adalah penggerak utama dari setiap proses perubahan dalam organisasi.¹⁷ SDM yang kompeten tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga kemampuan adaptasi, berpikir kritis, dan inovatif dalam menghadapi tantangan.¹⁸ Dalam konteks manajemen perubahan, individu yang berkompeten mampu memahami visi dan strategi organisasi, serta berkontribusi secara aktif dalam implementasinya. Selain itu, kualitas SDM juga mencakup aspek karakter, seperti integritas, komitmen, dan kolaborasi, yang menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perubahan.¹⁹

¹⁷ Cantika Dwi salma and M. Chaerul Rizky, "Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Meningkatkan Kinerja Pendidikan," *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, no. 3 (October 2024).

¹⁸ Achmad Tahar et al., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0," n.d.

¹⁹ Utamirohmasari, "Economics, Management, Law and Education) Character education building a generation with integrity and ethics Utamirohmasari," *IJM (International Journal Multidisciplinary*, 2024, <https://journal-internationalmultidisciplinary.com/index.php/IJM>.

Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan SDM melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian kesempatan belajar, dan penyediaan ruang untuk eksplorasi ide-ide baru.²⁰ Penguatan kompetensi ini tidak hanya meningkatkan kapabilitas individu tetapi juga membangun kepercayaan kolektif terhadap keberhasilan perubahan. Selain itu, pendekatan holistik yang melibatkan aspek emosional, sosial, dan intelektual SDM sangat penting untuk memastikan bahwa perubahan diterima secara positif dan dijalankan dengan efektif.²¹ Di era VUCA, SDM yang berkualitas mampu bertindak sebagai agen perubahan yang proaktif, membantu organisasi menavigasi tantangan kompleks, dan memastikan keberlanjutan inovasi. Dengan demikian, organisasi yang ingin sukses dalam manajemen perubahan harus memprioritaskan pembangunan kapasitas SDM sebagai strategi utama, karena tanpa SDM yang unggul, upaya perubahan berisiko menemui hambatan atau bahkan kegagalan.

Keberhasilan manajemen perubahan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang ada di pondok pesantren. Dalam hal ini, Pondok Pesantren Jabal Noor berfokus pada peningkatan kualitas tenaga pengajar dan santri melalui pelatihan berkelanjutan. Bagi tenaga pengajar, pesantren ini menyediakan pelatihan untuk memperbarui metode pengajaran, termasuk penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Hal ini sejalan dengan tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dapat bersaing di tingkat global. Santri juga diberikan pelatihan keterampilan praktis untuk memperluas wawasan dan kemampuan mereka di luar bidang keagamaan. Selain itu, pengembangan kompetensi ini juga dilakukan melalui program pembinaan spiritual yang melibatkan pelatihan kepemimpinan, pengelolaan diri, dan etika kerja berbasis ajaran Islam. Program-program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan duniawi, tetapi juga pada pembentukan karakter yang kuat, agar para santri siap menghadapi tantangan hidup di masa depan dengan integritas dan tanggung jawab.

Proses Perubahan Di Pondok Pesantren Jabal Noor

Perubahan yang terjadi di Pondok Pesantren Jabal Noor mencerminkan pendekatan strategis yang sistematis dalam menghadapi tantangan era VUCA. Penjabaran diatas mengacu

²⁰ Tahar et al., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0."

²¹ Ilham Yahya Romandoni, Nur Efendi, and Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, "Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Islam: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital" 12, no. 02 (2024): 194–209, <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/tjmpi>.

kedalam teori manajemen perubahan Kurt Lewin. Tahap pertama, *Unfreeze* (mencairkan), difokuskan pada membangun kesadaran kolektif akan perlunya perubahan.²² Pondok ini memperkuat visi kepemimpinan melalui berbagai forum diskusi, pelatihan, dan internalisasi nilai-nilai yang relevan dengan tantangan zaman. Sosialisasi tentang dinamika era VUCA dilakukan secara terstruktur kepada seluruh elemen pesantren, termasuk pengurus, tenaga pendidik, dan santri—untuk menanamkan urgensi transformasi. Tahap ini juga melibatkan identifikasi hambatan, baik dari dalam pesantren, seperti resistensi terhadap inovasi, maupun dari luar, seperti perkembangan teknologi yang pesat.

Tahap kedua, *Change* (berubah), menjadi inti dari proses transformasi.²³ Pondok Pesantren Jabal Noor melakukan perubahan signifikan pada sistem dan budaya pendidikan. Salah satu langkah utamanya adalah pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu agama dengan teknologi dan kewirausahaan, disertai kolaborasi aktif dengan universitas dan industri. Untuk meningkatkan kompetensi SDM, pesantren menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik dalam teknologi pendidikan dan metode pembelajaran interaktif. Santri juga diberikan pelatihan keterampilan praktis seperti literasi digital, tata busana, dan manajemen kewirausahaan. Selain itu, pesantren ini berinovasi dalam infrastruktur, dengan pembangunan fasilitas modern seperti laboratorium komputer dan ruang kelas digital untuk mendukung pembelajaran berbasis teknologi.

Tahap terakhir, *Refreeze* (membekukan), bertujuan untuk mengukuhkan perubahan sebagai bagian dari budaya pesantren yang berkelanjutan.²⁴ Pondok Pesantren Jabal Noor memastikan keberlanjutan transformasi melalui evaluasi rutin terhadap implementasi kurikulum dan pengelolaan program pelatihan. Budaya inovasi diperkuat dengan pembinaan nilai-nilai Islami melalui program pembentukan karakter, etika kerja, dan kepemimpinan spiritual. Untuk memastikan relevansi jangka panjang, pesantren juga menjalin kemitraan eksternal yang berkelanjutan dengan berbagai lembaga. Pendekatan ini memberikan penghargaan kepada individu maupun tim yang berkontribusi dalam perubahan, sehingga

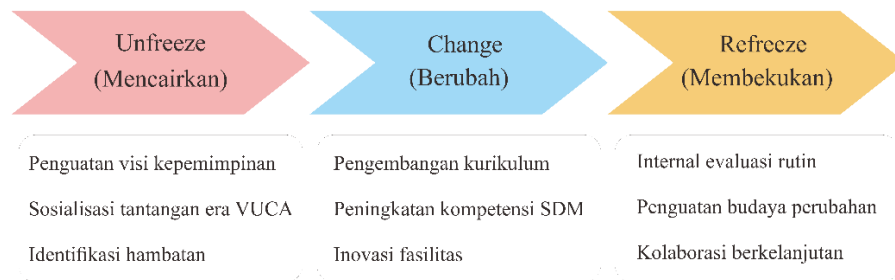
²² Syed Talib Hussain et al., "Kurt Lewin's Change Model: A Critical Review of the Role of Leadership and Employee Involvement in Organizational Change," *Journal of Innovation and Knowledge* 3, no. 3 (September 1, 2018): 123–27, <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>.

²³ Bashar Hussein Sarayreh et al., "Comparative Study: The Kurt Lewin of Change Management," *International Journal of Computer and Information Technology*, 2013, www.ijcit.com.

²⁴ Dina Mellita and Efan Elpanso, "Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis," *MBIA* 19, no. 2 (August 12, 2020): 142–52, <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i2.989>.

menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dan komitmen kolektif. Dengan demikian, Pondok Pesantren Jabal Noor tidak hanya berhasil bertransformasi tetapi juga mampu membangun budaya adaptif dan progresif yang relevan dengan kebutuhan masa kini dan masa depan.

Tabel 1 : Manajemen Perubahan Teori Kurt Lewin



Kesimpulan

Pondok Pesantren Jabal Noor telah berhasil mengimplementasikan manajemen perubahan yang strategis dalam menghadapi tantangan era VUCA melalui penguatan visi kepemimpinan, pengembangan kurikulum berbasis teknologi dan kewirausahaan, serta peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Dengan menerapkan prinsip kepemimpinan transformasional, pesantren ini mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh elemen pesantren untuk berpartisipasi aktif dalam proses perubahan. Pengembangan kurikulum yang mengintegrasikan ilmu agama, teknologi, dan kewirausahaan memberikan santri keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan modern, sementara peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui pelatihan berkelanjutan memastikan kualitas pendidikan tetap terjaga. Proses transformasi ini dijalankan melalui tiga tahap menurut teori Kurt Lewin: *Unfreeze*, *Change*, dan *Refreeze*, dengan fokus pada penciptaan kesadaran akan pentingnya perubahan, pelaksanaan transformasi sistemik, dan pengukuhan budaya inovasi yang berkelanjutan. Pendekatan holistik ini tidak hanya meningkatkan daya saing santri dan pesantren tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk keberlanjutan adaptasi dan inovasi di masa depan.

Daftar Pustaka

Noor Supit, Ahmadi, Anwar Sanusi, And Bambang Supriadi. *Kepemimpinan Transformasional Pada Organisasi Sektor Publik*. Edited By Boge Triatmanto. Vol.1. Selaras Media Kreasindo, 2023. www.Penerbitselarasmediakreasindo.com.

- Manajemen Perubahan Pondok Pesantren dalam Menghadapi Era Vuca:
Studi Kasus Di Pondok Pesantren Jabal Noor Trenggalek
- Andi Asrafiani Arafah, Sukriadi Sukriadi, And Auliaul Fitrah Samsuddin. “Implikasi Teori Belajar Konstruktivisme Pada Pembelajaran Matematika.” *Jurnal Pendidikan Mipa* 13, No. 2 (June 2, 2023): 358–66. <https://doi.org/10.37630/jpm.v13i2.946>.
- Anggara, Fajar Surya Ari, Wisnu Wijaya, And Roghiebah Jadwa Faradisi. “Future- Proofing Islamic Business: A Systematic Review Of Strategic Foresight Implementation Using Vosviewer.” *El Barka: Journal Of Islamic Economics And Business* 6, No. 2 (November 7, 2023): 203–33. <https://doi.org/10.21154/elbarka.v6i2.7278>.
- Bashori, Bashori. “Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, No. 2 (October 29, 2019): 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>.
- Dwi Kenanga, Berliana, And Zulmi Aryani. “Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi: Membangun Generasi Masa Depan.” *Jurnal Insan Cita*, 2024.
- Dwi Salma, Cantika, And M. Chaerul Rizky. “Strategi Manajemen Unggul Dalam Mengelola Human Capital Management Meningkatkan Kinerja Pendidikan.” *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, No. 3 (October 2024).
- Gichuhi, Jotham Mukundi. “Shared Leadership And Organizational Resilience: A Systematic Literature Review.” *International Journal Of Organizational Leadership*. Vol. 10, 2021. <https://www.ijol.cikd.ca>.
- Harmathilda, Harmathilda, Yuli Yuli, Arief Rahman Hakim, And Cecep Supriyadi. “Transformasi Pendidikan Pesantren Di Era Modern : Antara Tradisi Dan Inovasi.” *Karimiyah* 4, No. 1 (June 4, 2024): 33–50. <https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51>.
- Hifasoh, Fikri, Mukhtar Latif, Kemas Imron Rosyadi, And Pondok Pesantren Nurul Musthofa Kota Muara Bungo. “Sistem Inovasi Kiai Dalam Membangun Strategi Keberhasilan Pondok Pesantren Salafiyah Di Provinsi Jambi.” *Kemas Imron Rosyadi Journal Of Human And Education* 4, No. 4 (2024): 933.
- Hussain, Syed Talib, Shen Lei, Tayyaba Akram, Muhammad Jamal Haider, Syed Hadi Hussain, And Muhammad Ali. “Kurt Lewin’s Change Model: A Critical Review Of The Role Of Leadership And Employee Involvement In Organizational Change.” *Journal Of Innovation And Knowledge* 3, No. 3 (September 1, 2018): 123–27. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.07.002>.

- Manajemen Perubahan Pondok Pesantren dalam Menghadapi Era Vuca:
Studi Kasus Di Pondok Pesantren Jabal Noor Trenggalek
- Hussein Sarayreh, Bashar, Hassan Khudair, Eyad Alabed Barakat, And Sciences Amman Jordan. "Comparative Study: The Kurt Lewin Of Change Management." *International Journal Of Computer And Information Technology*, 2013. Wwww.Ijcit.Com.
- Ma'sum, Toha. "Persinggungan Kepemimpinan Transformational Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional," 2019.
- Mellita, Dina, And Efan Elpanso. "Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis." *Mbia* 19, No. 2 (August 12, 2020): 142–52. <https://doi.org/10.33557/Mbia.V19i2.989>.
- Moloi, Tshepang Jacob, And Tshele John Moloi. "Curriculum Reform-Necessity For Emerging Vuca Worlds To Enhance Pre-Service Teachers' Pedagogy." *Interdisciplinary Journal Of Education Research* 6, No. S1 (October 10, 2024): 1–14. <https://doi.org/10.38140/Ijer-2024.Vol6.S1.05>.
- Moradi Korejan, M, And H Shahbazi. "An Analysis Of The Transformational Leadership Theory." *Journal Of Fundamental And Applied Sciences* 8, No. 3 (August 18, 2016): 452. <https://doi.org/10.4314/Jfas.V8i3s.192>.
- Muzakki, Hawwin, Binti Maunah, Achmad Patoni, Jurnal Manajemen, And Pemikiran Islam. "Budaya Kepemimpinan Transformatif Di Lembaga Pendidikan Islam Transformative Leadership Culture In Islamic Education Institutions." Vol. 1. Juni, 2023. <https://journal.as-salafiyah.id/index.php/jmpi>.
- Utamirohmahsari. "Economics, Management, Law And Education) Character Education Building A Generation With Integrity And Ethics Utamirohmahsari." *Ijm (International Journal Multidisciplinary*, 2024. <https://journal-internationalmultidisciplinary.com/index.php/ijm>.
- Nurhayati, Ika, Karso Satum Edi Pramono, And Amalina Farida. "Keterampilan 4c (Critical Thinking, Creativity, Communication And Collaboration) Dalam Pembelajaran Ips Untuk Menjawab Tantangan Abad 21." *Jurnal Basicedu* 8, No. 1 (January 8, 2024): 36–43. <https://doi.org/10.31004/basicedu.V8i1.6842>.
- Priatna, Tedi, Yayasan Amal, Bakti Gombong, And Layang Cipadung. "Inovasi Pembelajaran Pai Di Sekolah Pada Era Disruptive Innovation" 16, No. 1 (2018).
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu, Magister Manajemen Stie, And Mahardhika Surabaya. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0," N.D.

Manajemen Perubahan Pondok Pesantren dalam Menghadapi Era Vuca:
Studi Kasus Di Pondok Pesantren Jabal Noor Trenggalek
Yahya Romandoni, Ilham, Nur Efendi, And Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sayyid Ali
Rahmatullah Tulungagung. “Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Transformasi
Kepemimpinan Pendidikan Islam: Tantangan Dan Peluang Di Era Digital” 12, No. 02
(2024): 194–209. <https://Journal.Iaingorontalo.Ac.Id/Index.Php/Tjmpi>.
Yuhertiana, Indrawati, Erna Hernawati, Aulia Rahmawati, Wilma Cordelia Izaak, And
Diarany Sucahyati. *Kinerja Kreatif Di Era Vuca*. Edited By Rusdiyanto. Vol. 1. Malang:
Literasi Nusantara Abadi Grup, 2024.