

Manajemen Regenerasi Kepemimpinan Berbasis Nilai Keislaman dalam Menjamin Keberlanjutan Lembaga Pendidikan Islam

Hernisawati Hernisawati*

Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

Hernih725@gmail.com*

Abstract

The sustainability of Islamic educational institutions requires a leadership system that is not only capable of performing managerial functions but also able to prepare the next generation of leaders based on Islamic values. This study aims to analyze the management of Islamic value-based leadership regeneration in ensuring the sustainability of Islamic educational institutions at Universitas Ma'arif Lampung (UMALA). This study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The research informants consisted of four groups: university leaders, faculty/unit leaders, senior lecturers, and prospective or potential leaders. Data were analyzed through data condensation, data display, and conclusion drawing and verification, while data trustworthiness was established through source and technique triangulation. The interview findings indicate that leadership regeneration management consists of five main aspects. First, leadership regeneration planning is carried out as an effort to prepare prospective leaders before leadership transitions occur. Second, identification and development of prospective leaders consider competence, integrity, experience, responsibility, teamwork, and commitment to the institution. Third, mentoring and delegation of responsibilities are conducted gradually to provide leadership experience and strengthen the readiness of prospective leaders. Fourth, the internalization of Islamic values is manifested through the application of trustworthiness (*amanah*), responsibility, honesty, deliberation (*shura*), and exemplary conduct in leadership practices. Fifth, leadership regeneration contributes to institutional sustainability through the transfer of experience, values, organizational culture, vision, and programs to the next generation. This study confirms that Islamic value-based leadership regeneration is not merely a process of replacing office holders but a strategic institutional management process for ensuring leadership continuity while maintaining the identity and sustainability of Islamic educational institutions.

Keywords:

Leadership Regeneration Management; Islamic Values; Institutional Sustainability; Islamic Education; Leadership.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberlanjutan lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola program, sumber daya, dan pembiayaan, tetapi juga oleh kemampuan menyiapkan kepemimpinan yang mampu meneruskan visi, nilai, dan arah pengembangan lembaga secara berkesinambungan. Kepemimpinan menjadi unsur strategis karena perubahan pemimpin dapat memengaruhi stabilitas organisasi, pola pengambilan keputusan, budaya kelembagaan, serta keberlangsungan program pendidikan. Dalam

konteks manajemen pendidikan, regenerasi kepemimpinan tidak semestinya dipahami sebagai proses pergantian pemimpin semata, melainkan sebagai proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, membina, dan mempersiapkan calon pemimpin agar mampu mengambil tanggung jawab kepemimpinan pada masa mendatang (Greany et al., 2026). Perspektif keberlanjutan menempatkan kepemimpinan sebagai proses yang tidak hanya mempertahankan keberhasilan pemimpin saat ini, tetapi juga membangun kapasitas generasi berikutnya (Hargreaves & Fink, 2006).

Urgensi tersebut menjadi semakin kuat dalam lembaga pendidikan Islam karena kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas daripada fungsi administratif dan manajerial. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam juga berkaitan dengan otoritas moral, keteladanan, tradisi keilmuan, dan nilai-nilai keislaman yang menjadi identitas kelembagaan. Nilai amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, keteladanan, dan orientasi kemaslahatan menjadi prinsip yang semestinya melekat dalam diri seorang pemimpin. Oleh karena itu, calon pemimpin tidak cukup dipersiapkan berdasarkan kemampuan administratif, tetapi juga perlu memiliki integritas moral dan komitmen terhadap nilai yang menjadi dasar lembaga. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan dalam pendidikan Islam bukan sekadar menyiapkan individu yang mampu menduduki jabatan, tetapi memastikan adanya kesinambungan nilai dan budaya organisasi dari satu generasi kepemimpinan kepada generasi berikutnya (Noprianto, 2025; Rochim & Muttaqien, 2025).

Kebutuhan terhadap regenerasi semakin penting ketika lembaga pendidikan Islam menghadapi perubahan lingkungan pendidikan, tuntutan profesionalisasi tata kelola, perkembangan teknologi, perubahan karakteristik peserta didik, serta tuntutan masyarakat terhadap mutu dan akuntabilitas lembaga. Kondisi tersebut menuntut pemimpin yang mampu menjaga identitas kelembagaan sekaligus merespons perubahan. Oleh sebab itu, regenerasi kepemimpinan perlu ditempatkan sebagai bagian dari perencanaan strategis lembaga, bukan tindakan spontan ketika terjadi kekosongan kepemimpinan. Penelitian mengenai *succession planning* dalam pendidikan menunjukkan bahwa proses tersebut dapat dilakukan melalui identifikasi calon pemimpin, pengembangan kapasitas, pengalaman kepemimpinan, pembinaan, serta pemberian tanggung jawab secara bertahap (Brundrett et al., 2006; Greany et al., 2026).

Konteks tersebut terlihat jelas pada lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren dan madrasah. Aedi menunjukkan bahwa suksesi kepemimpinan pesantren secara historis dipengaruhi faktor genealogis, idealisme, penghormatan, serta keterikatan terhadap figur kiai (Aedi, 2016). Azro'i dan Fuaidi kemudian mengidentifikasi pola regenerasi kepemimpinan pesantren berupa pola genealogis, profesional, serta kombinasi genealogis-profesional. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keberlanjutan lembaga berkaitan erat dengan kemampuan lembaga menentukan dan mempersiapkan penerus kepemimpinan sesuai dengan karakter kelembagaannya (Azro'i & Fuaidi, 2020). Sejalan dengan itu, Ta'rifin dan Halid menunjukkan bahwa keberlanjutan pesantren tidak hanya bergantung pada kharisma kiai, tetapi juga memerlukan pengembangan kelembagaan dan regenerasi kepemimpinan yang terstruktur. Ketergantungan terhadap figur pendiri tanpa penguatan kelembagaan dapat menjadi faktor kerentanan ketika terjadi pergantian kepemimpinan (Ta'rifin & Halid, 2021).

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan merupakan persoalan penting dalam menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Namun, untuk memahami regenerasi secara lebih mendalam, diperlukan landasan konseptual yang menjelaskan bagaimana proses tersebut seharusnya dikelola dan bagaimana hubungan antara regenerasi kepemimpinan, nilai keislaman, dan keberlanjutan kelembagaan dapat dibangun. Atas dasar itu, kajian berikut menempatkan konsep *leadership succession*, *succession planning*, dan kepemimpinan berkelanjutan sebagai pijakan teoritis penelitian.

Literature Review

Kajian mengenai regenerasi kepemimpinan berkaitan erat dengan konsep *leadership succession* dan *succession planning*. *Succession planning* dipahami sebagai proses yang disengaja dan sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempersiapkan individu yang memiliki potensi untuk mengisi posisi kepemimpinan pada masa mendatang. Dalam lingkungan pendidikan, pendekatan tersebut tidak hanya diarahkan untuk memastikan tersedianya pengganti pemimpin, tetapi juga untuk membangun kapasitas kepemimpinan secara berkelanjutan. Literatur mutakhir menunjukkan bahwa strategi regenerasi dapat berbentuk *pipeline*, *pool*, maupun *reservoir*, yang pada prinsipnya menekankan pengembangan kapasitas kepemimpinan dari dalam organisasi (Greany et al., 2026).

Konsep tersebut memiliki hubungan erat dengan gagasan keberlanjutan kepemimpinan. Hargreaves dan Fink (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan berkelanjutan bukan sekadar kemampuan mempertahankan organisasi agar tetap berjalan, tetapi kemampuan membangun praktik yang dapat diwariskan, mengembangkan pemimpin lain, menjaga sumber daya manusia, serta memastikan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Artinya, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dari capaian selama masa kepemimpinannya, tetapi juga dari kemampuannya membangun kapasitas kepemimpinan generasi berikutnya. Dalam kerangka ini, regenerasi menjadi salah satu mekanisme penting untuk menerjemahkan prinsip keberlanjutan kepemimpinan ke dalam praktik kelembagaan.

Akan tetapi, konsep regenerasi yang dikembangkan dalam literatur manajemen kepemimpinan umum belum sepenuhnya menjelaskan karakter khusus lembaga pendidikan Islam. Dalam konteks pendidikan Islam, proses regenerasi harus mempertimbangkan nilai dan budaya Islam yang menjadi fondasi kelembagaan. Nilai amanah menempatkan kepemimpinan sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan dengan integritas; keadilan menuntut pemimpin mengambil keputusan secara proporsional; musyawarah mendorong pengambilan keputusan partisipatif; sedangkan keteladanan menjadikan perilaku pemimpin sebagai bagian dari proses pendidikan. Karena itu, regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman tidak hanya berorientasi pada kompetensi calon pemimpin, tetapi juga pada proses internalisasi nilai melalui pembiasaan, keteladanan, pendampingan, pemberian tanggung jawab, dan pengalaman kepemimpinan (Rochim & Muttaqien, 2025).

Perspektif tersebut memperoleh dukungan dari berbagai penelitian mengenai regenerasi kepemimpinan pesantren. Aedi (2016) menunjukkan kuatnya pengaruh hubungan genealogis dan otoritas kiai dalam proses suksesi. Azro'i dan Fuaidi (2020) memperlihatkan adanya pola genealogis, profesional, dan genealogis-profesional. Ta'rifin dan Halid (2021) kemudian menegaskan pentingnya keterkaitan antara kepemimpinan, pengembangan kelembagaan, dan regenerasi yang terstruktur. Sementara itu, Samsudin et al. (2026) menunjukkan perkembangan kajian menuju regenerasi kepemimpinan berbasis *khidmah*, yang menghubungkan pengabdian, pembentukan karakter, dan persiapan tanggung jawab kepemimpinan.

Rangkaian penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kajian regenerasi kepemimpinan pendidikan Islam telah bergerak dari persoalan suksesi berbasis figur menuju perhatian terhadap proses pembentukan calon pemimpin. Namun, perkembangan tersebut sekaligus menunjukkan adanya kebutuhan untuk mempertemukan perspektif suksesi, manajemen regenerasi, nilai keislaman, dan keberlanjutan kelembagaan dalam satu kerangka analisis. Titik inilah yang kemudian menjadi dasar untuk merumuskan celah penelitian.

Research Gap

Meskipun penelitian mengenai suksesi dan regenerasi kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam telah berkembang, kajian yang ada masih cenderung berfokus pada pola suksesi, hubungan genealogis dan profesional, kharisma kiai, mekanisme *khidmah*, atau dampak pergantian pemimpin terhadap

keberlanjutan pesantren. Penelitian terbaru juga mulai mengkaji regenerasi berbasis *khidmah* serta transisi kepemimpinan yang terjadi secara tidak terduga dalam pesantren tradisional (Samsudin et al., 2026; Endi et al., 2026).

Kajian-kajian tersebut penting untuk memahami dinamika kepemimpinan pendidikan Islam, tetapi masih menyisakan ruang untuk mengkaji regenerasi sebagai **proses manajerial yang dirancang secara sistematis**. Persoalannya bukan hanya siapa yang menjadi penerus atau bagaimana pergantian pemimpin berlangsung, melainkan bagaimana lembaga sejak awal merencanakan, mengidentifikasi, membina, mengembangkan, menguji, dan mempersiapkan calon pemimpin agar mampu meneruskan visi dan nilai kelembagaan.

Dengan demikian, terdapat celah penelitian dalam mengintegrasikan tiga aspek utama, yaitu **manajemen regenerasi kepemimpinan, nilai keislaman, dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam**. Ketiganya memiliki hubungan yang saling memperkuat. Manajemen regenerasi menyediakan mekanisme kelembagaan, nilai keislaman memberikan orientasi moral dan identitas, sedangkan keberlanjutan menjadi tujuan strategis dari proses tersebut. Atas dasar gap tersebut, penelitian ini diarahkan untuk melihat bagaimana proses identifikasi calon pemimpin, pengembangan kompetensi, pendampingan, pendelegasian tanggung jawab, internalisasi nilai keislaman, evaluasi kesiapan, serta transfer visi dan budaya organisasi dikelola sebagai satu rangkaian regenerasi kepemimpinan.

Kebaruan Penelitian

Berdasarkan *research gap* tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada upaya memposisikan regenerasi kepemimpinan sebagai **proses manajemen strategis berbasis nilai keislaman yang diarahkan untuk menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam**. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi penerus atau mendeskripsikan pola pergantian pemimpin, tetapi menganalisis proses manajerial yang meliputi perencanaan kaderisasi, identifikasi potensi calon pemimpin, pengembangan kapasitas, pendampingan, pendelegasian tanggung jawab, internalisasi nilai amanah, keadilan, musyawarah, keteladanan, dan tanggung jawab, serta evaluasi kesiapan calon pemimpin. Dengan perspektif tersebut, regenerasi dipahami sebagai mekanisme institusional untuk memastikan kesinambungan visi, nilai, budaya, dan kapasitas organisasi lintas generasi. Kebaruan ini sekaligus memperluas kajian manajemen pendidikan Islam dari persoalan pergantian kepemimpinan menuju pengelolaan regenerasi sebagai strategi keberlanjutan kelembagaan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, kajian literatur, dan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam **manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman dalam menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam**. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk memahami bagaimana lembaga merencanakan dan mengidentifikasi calon pemimpin, melaksanakan pembinaan dan pengembangan kapasitas kepemimpinan, serta menginternalisasikan nilai-nilai keislaman dalam proses regenerasi. Penelitian ini juga menganalisis bagaimana proses tersebut berkontribusi terhadap keberlanjutan visi, budaya, nilai, dan kapasitas kelembagaan. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian diharapkan menghasilkan pemahaman kontekstual mengenai regenerasi kepemimpinan yang tidak hanya menghasilkan penerus secara struktural, tetapi juga membangun kesiapan moral, spiritual, manajerial, dan organisatoris sehingga lembaga pendidikan Islam mampu mempertahankan dan mengembangkan keberlangsungannya lintas generasi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif dengan desain studi kasus** untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman dalam menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berfokus pada proses, pengalaman, praktik, dan pemaknaan para aktor kelembagaan terhadap regenerasi kepemimpinan dalam konteks alamiah. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memahami fenomena berdasarkan perspektif subjek penelitian sekaligus menginterpretasikan hubungan antara praktik manajemen, nilai keislaman, dan keberlanjutan kelembagaan (Creswell & Poth, 2018; Merriam & Tisdell, 2016).

Desain studi kasus digunakan karena penelitian diarahkan pada pengkajian secara mendalam terhadap praktik regenerasi kepemimpinan pada satu lembaga, yaitu **Universitas Ma'arif Lampung (UMALA)**. Studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata dengan memperhatikan karakteristik organisasi, aktor yang terlibat, kebijakan kelembagaan, serta budaya yang berkembang di dalamnya (Yin, 2018). Fokus penelitian diarahkan pada proses perencanaan regenerasi, identifikasi dan pengembangan calon pemimpin, pemberian pengalaman kepemimpinan, pendampingan, internalisasi nilai-nilai keislaman, evaluasi kesiapan calon pemimpin, serta kontribusinya terhadap keberlanjutan kelembagaan.

Lokasi dan Subjek/Informan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **Universitas Ma'arif Lampung (UMALA)** yang berlokasi di Jl. R.A. Kartini No. 28, Kelurahan Purwosari, Kecamatan Metro Utara, Kota Metro, Provinsi Lampung. Secara kelembagaan, UMALA merupakan perguruan tinggi yang berada di Kota Metro dan tercatat sebagai satuan pendidikan berbentuk universitas. Pemilihan UMALA sebagai lokasi penelitian didasarkan pada relevansinya dengan fokus kajian, yaitu pengelolaan kepemimpinan pada lembaga pendidikan tinggi yang memiliki identitas dan nilai keislaman.

Subjek penelitian dipilih secara **purposive** berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap proses kepemimpinan dan pengelolaan kelembagaan. Informan penelitian direncanakan meliputi unsur pimpinan universitas, pimpinan fakultas atau unit kerja, dosen senior, tenaga kependidikan yang memiliki pengalaman kelembagaan, serta pihak yang dipandang memiliki informasi mengenai proses kaderisasi dan regenerasi kepemimpinan. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan prinsip bahwa mereka memiliki pengalaman langsung, pengetahuan, atau keterlibatan terhadap fenomena yang diteliti (Creswell & Poth, 2018).

Jumlah informan ditentukan secara fleksibel berdasarkan kecukupan informasi yang diperoleh selama penelitian. Pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah menunjukkan pola yang berulang dan tidak lagi menghasilkan informasi substantif baru. Untuk menjaga kerahasiaan identitas, nama informan dalam laporan penelitian akan menggunakan kode, misalnya **P1** untuk pimpinan, **PF1** untuk pimpinan fakultas/unit, **D1** untuk dosen, dan **T1** untuk tenaga kependidikan.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui **wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi**. Ketiga teknik tersebut digunakan secara komplementer untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman.

Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur kepada informan yang telah ditentukan. Pertanyaan wawancara diarahkan untuk menggali bagaimana proses regenerasi kepemimpinan direncanakan, bagaimana

calon pemimpin diidentifikasi dan dikembangkan, bentuk pembinaan dan pendampingan yang diberikan, bagaimana tanggung jawab kepemimpinan didelegasikan, serta bagaimana nilai-nilai keislaman seperti amanah, tanggung jawab, keadilan, musyawarah, keteladanan, dan kemaslahatan diterapkan dalam proses tersebut. Wawancara juga diarahkan untuk mengetahui kontribusi regenerasi kepemimpinan terhadap kesinambungan program, budaya organisasi, dan keberlanjutan UMALA. Wawancara semi-terstruktur memungkinkan peneliti mengembangkan pertanyaan lanjutan berdasarkan jawaban informan sehingga fenomena dapat digali secara lebih mendalam (Merriam & Tisdell, 2016).

Observasi dilakukan terhadap aktivitas kelembagaan yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan, koordinasi, rapat, pembagian tugas, pengambilan keputusan, pembinaan sumber daya manusia, serta interaksi antara pimpinan dan individu yang dipersiapkan untuk menjalankan tanggung jawab kepemimpinan. Observasi digunakan untuk melihat praktik nyata yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap melalui wawancara. Sementara itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang relevan, seperti struktur organisasi, statuta atau pedoman kelembagaan, program kerja, surat keputusan, pembagian tugas, dokumen pengembangan sumber daya manusia, notulen rapat, dan dokumen lain yang berkaitan dengan proses regenerasi kepemimpinan. Penggunaan beberapa teknik pengumpulan data memungkinkan peneliti melakukan pemeriksaan silang terhadap informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (Yin, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai. Analisis mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi **kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan**.

Pada tahap kondensasi data, peneliti menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, dan mengorganisasikan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian. Data kemudian diberi kode dan dikelompokkan berdasarkan tema yang muncul. Tema analisis meliputi **perencanaan regenerasi kepemimpinan, identifikasi calon pemimpin, pengembangan kapasitas kepemimpinan, pendampingan dan pendelegasian, internalisasi nilai keislaman, evaluasi kesiapan pemimpin, serta keberlanjutan kelembagaan**.

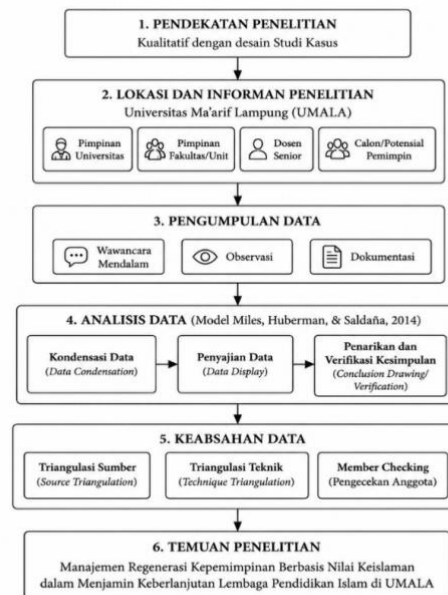
Tahap selanjutnya adalah penyajian data dalam bentuk uraian naratif dan matriks tematik untuk memperlihatkan pola, hubungan, dan keterkaitan antartemuan. Setelah pola data terbentuk, peneliti melakukan penarikan kesimpulan secara bertahap dan memverifikasinya dengan membandingkan data dari berbagai informan dan teknik pengumpulan data. Dengan demikian, kesimpulan tidak dibangun berdasarkan satu pernyataan informan, tetapi berdasarkan pola temuan yang konsisten dan didukung oleh bukti empiris (Miles et al., 2014).

Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan melalui **triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member checking**. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari pimpinan, pimpinan fakultas atau unit kerja, dosen, dan tenaga kependidikan. Perbandingan tersebut dilakukan untuk mengetahui konsistensi informasi mengenai proses regenerasi kepemimpinan dan penerapan nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan lembaga.

Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informasi yang diperoleh melalui wawancara diperiksa melalui pengamatan terhadap praktik kelembagaan dan dokumen yang relevan. Selanjutnya, **member checking** dilakukan dengan mengonfirmasi informasi atau interpretasi tertentu kepada informan untuk memastikan kesesuaian antara data yang disampaikan dan

interpretasi peneliti. Proses tersebut diperkuat dengan pencatatan sistematis terhadap proses penelitian, transkrip wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, serta proses pengodean data. Strategi tersebut dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas, keterlacakan, dan keterpercayaan temuan penelitian (Creswell & Poth, 2018; Miles et al., 2014).



Gambar 2.1. Flowchart Metode Penelitian

Sumber: Diadaptasi dari Creswell & Poth (2018), Merriam & Tisdell (2016), Yin (2018), dan Miles, Huberman, & Saldanha (2014)

HASIL PENELITIAN

Penelitian mengenai *Manajemen Regenerasi Kepemimpinan Berbasis Nilai Keislaman dalam Menjamin Keberlanjutan Lembaga Pendidikan Islam* dilaksanakan di Universitas Ma'arif Lampung (UMALA). Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam dengan empat kelompok informan, yaitu pimpinan universitas (P1), pimpinan fakultas/unit (PF1), dosen senior (DS1), dan calon/potensial pemimpin (CP1). Hasil penelitian sementara menunjukkan lima tema utama, yaitu perencanaan regenerasi kepemimpinan, identifikasi dan pembinaan calon pemimpin, pendampingan dan pendelegasian tanggung jawab, internalisasi nilai keislaman, serta kontribusi regenerasi terhadap keberlanjutan kelembagaan.

Perencanaan Regenerasi Kepemimpinan

Hasil wawancara menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan dipandang sebagai kebutuhan penting untuk menjaga keberlangsungan kepemimpinan dan pengembangan lembaga. Pimpinan universitas menjelaskan bahwa regenerasi perlu dipersiapkan secara bertahap agar pergantian kepemimpinan tidak berlangsung secara tiba-tiba.

P1 menyampaikan:

“Regenerasi kepemimpinan perlu dipersiapkan sejak awal. Kita perlu melihat siapa saja yang memiliki kemampuan dan komitmen terhadap lembaga, kemudian diberikan kesempatan untuk berkembang dan belajar menjalankan tanggung jawab.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa regenerasi mulai diarahkan pada proses penyiapan calon pemimpin, bukan hanya pada saat terjadi pergantian jabatan. Pada tingkat fakultas/unit, PF1 menjelaskan bahwa perencanaan regenerasi diwujudkan melalui pemberian kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam kegiatan kelembagaan.

PF1 menyampaikan:

“Di tingkat fakultas atau unit, proses regenerasi dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada dosen dan pegawai untuk terlibat dalam berbagai kegiatan. Dari keterlibatan itu dapat terlihat kemampuan dan kesiapan mereka untuk diberikan tanggung jawab yang lebih besar.”

Pandangan tersebut diperkuat oleh DS1 yang melihat bahwa regenerasi perlu dilakukan secara berkesinambungan melalui proses pembinaan dan pemberian pengalaman.

DS1 menyampaikan:

“Regenerasi memang harus dipersiapkan secara berkelanjutan. Jangan menunggu ada pergantian pimpinan baru mencari siapa yang akan menggantikan. Dari sekarang harus sudah ada proses pembinaan.”

Berdasarkan ketiga keterangan tersebut, dapat dipahami bahwa perencanaan regenerasi di UMALA diarahkan pada penyiapan calon pemimpin secara bertahap melalui pengalaman dan pembinaan. Hal ini menunjukkan bahwa regenerasi mulai ditempatkan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan kelembagaan.

Identifikasi dan Pembinaan Calon Pemimpin

Hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa identifikasi calon pemimpin dilakukan dengan memperhatikan kemampuan, pengalaman, tanggung jawab, integritas, komitmen, dan keterlibatan individu dalam kegiatan lembaga. Calon pemimpin tidak hanya dinilai berdasarkan posisi atau masa kerja, tetapi juga berdasarkan perilaku dan kemampuannya dalam menjalankan tugas.

PF1 menjelaskan:

“Calon pemimpin biasanya dapat dilihat dari bagaimana dia bekerja, bagaimana bertanggung jawab terhadap tugas, kemampuan bekerja sama, dan komitmennya terhadap lembaga. Dari situ kita dapat melihat potensi yang dimiliki.”

DS1 memberikan penjelasan yang sejalan:

“Kemampuan saja tidak cukup. Calon pemimpin juga harus memiliki sikap yang baik, bertanggung jawab, dapat bekerja sama, dan memiliki komitmen terhadap lembaga.”

Sementara itu, CP1 menjelaskan bahwa proses pembinaan memberikan kesempatan bagi calon pemimpin untuk meningkatkan pengalaman dan kemampuan organisasi.

CP1 menyampaikan:

“Kami mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan dan diberikan tugas tertentu. Dari tugas tersebut kami belajar bagaimana mengelola kegiatan, bekerja sama dengan orang lain, dan menyelesaikan masalah.”

Data tersebut menunjukkan bahwa proses identifikasi calon pemimpin berlangsung melalui pengamatan terhadap keterlibatan dan kinerja dalam aktivitas kelembagaan. Pembinaan kemudian dilakukan melalui pemberian pengalaman dan tanggung jawab yang memungkinkan calon pemimpin mengembangkan kapasitasnya secara bertahap.

Pendampingan dan Pendelegasian Tanggung Jawab

Pendampingan dan pendelegasian merupakan bagian penting dalam proses regenerasi kepemimpinan. Hasil wawancara sementara menunjukkan bahwa calon pemimpin diberikan kesempatan untuk menjalankan tugas tertentu dengan tetap memperoleh arahan dan bimbingan dari pimpinan atau pemimpin yang lebih senior.

P1 menyampaikan:

“Calon pemimpin harus diberi kesempatan untuk menjalankan tugas. Tetapi kesempatan tersebut tetap disertai dengan arahan dan pendampingan, sehingga mereka tidak hanya menerima tugas tetapi juga belajar bagaimana menyelesaikan persoalan.”

PF1 juga menjelaskan:

“Pendelegasian dilakukan secara bertahap. Ketika seseorang dianggap mampu, tanggung jawab yang diberikan dapat ditingkatkan. Setelah itu dilakukan evaluasi untuk melihat perkembangan dan kesiapan yang bersangkutan.”

Dari perspektif dosen senior, pendampingan memiliki fungsi penting dalam proses transfer pengalaman kepemimpinan.

DS1 menyampaikan:

“Pengalaman pimpinan senior perlu ditularkan kepada generasi berikutnya. Pendampingan itu penting supaya calon pemimpin memahami bagaimana mengambil keputusan, menghadapi masalah, dan berkomunikasi dengan anggota organisasi.”

Sementara itu, CP1 merasakan bahwa pemberian tanggung jawab secara langsung membantu meningkatkan kesiapan kepemimpinan.

CP1 menyampaikan:

“Ketika diberikan tanggung jawab, kami belajar lebih banyak. Kalau ada kesulitan, pimpinan atau senior memberikan arahan. Dari situ kami menjadi lebih percaya diri untuk menjalankan tugas.”

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pendelegasian bukan sekadar pembagian pekerjaan, tetapi menjadi sarana pembelajaran kepemimpinan. Pendampingan memberikan ruang bagi calon pemimpin untuk belajar dari pengalaman pemimpin sebelumnya, sedangkan pendelegasian memberikan kesempatan untuk mempraktikkan kemampuan kepemimpinan secara langsung.

Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman menjadi unsur penting dalam proses regenerasi kepemimpinan. Nilai yang paling menonjol dalam jawaban sementara informan meliputi amanah, tanggung jawab, kejujuran, musyawarah, dan keteladanan.

P1 menjelaskan:

“Kepemimpinan harus dipahami sebagai amanah. Karena itu, orang yang dipersiapkan menjadi pemimpin harus memiliki tanggung jawab dan kejujuran. Kemampuan memimpin harus berjalan bersama dengan akhlak.”

DS1 memperkuat pernyataan tersebut:

“Nilai keislaman yang paling penting adalah amanah dan tanggung jawab. Pemimpin harus memberikan contoh karena calon pemimpin banyak belajar dari perilaku pemimpinnya.”

Pada tingkat fakultas/unit, PF1 menjelaskan bahwa nilai keislaman diterapkan dalam proses interaksi dan pelaksanaan tugas.

PF1 menyampaikan:

“Nilai-nilai Islam tidak hanya disampaikan dalam bentuk nasihat, tetapi harus terlihat dalam pelaksanaan tugas, seperti kejujuran, tanggung jawab, musyawarah, dan memberikan contoh yang baik.”

Sementara itu, CP1 menjelaskan bahwa nilai tersebut menjadi pedoman dalam menjalankan tugas yang diberikan.

CP1 menyampaikan:

“Kami diarahkan untuk menjalankan tugas dengan amanah dan bertanggung jawab. Ketika ada persoalan, kami juga belajar menyelesaikannya melalui komunikasi dan musyawarah.”

Berdasarkan data tersebut, internalisasi nilai keislaman dalam regenerasi kepemimpinan tidak hanya dilakukan melalui penyampaian konsep, tetapi juga melalui pembiasaan, pengalaman, pendampingan, dan keteladanan. Nilai keislaman menjadi dasar moral yang melengkapi kompetensi manajerial calon pemimpin.

Regenerasi Kepemimpinan dalam Menjamin Keberlanjutan Kelembagaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa regenerasi kepemimpinan dipandang memiliki kontribusi terhadap keberlanjutan lembaga, terutama dalam menjaga kesinambungan visi, program, budaya organisasi, dan nilai-nilai keislaman. Regenerasi yang dilakukan secara terencana memungkinkan lembaga memiliki calon pemimpin yang telah memahami karakter dan arah pengembangan organisasi.

P1 menyampaikan:

“Regenerasi penting agar ketika terjadi pergantian pimpinan, program dan visi lembaga tetap dapat dilanjutkan. Pemimpin berikutnya harus memahami apa yang sudah dibangun dan mampu mengembangkannya.”

PF1 menyatakan:

“Kalau calon pemimpin sudah dipersiapkan, proses pergantian akan lebih mudah karena mereka sudah memahami budaya kerja dan program yang ada di lembaga.”

Dosen senior juga menekankan pentingnya transfer pengalaman dalam menjaga keberlanjutan.

DS1 menyampaikan:

“Yang harus diwariskan bukan hanya jabatan, tetapi juga pengalaman, nilai, budaya kerja, dan semangat untuk mengembangkan lembaga. Kalau itu berjalan, keberlanjutan lembaga akan lebih terjamin.”

Sementara itu, CP1 memandang proses regenerasi sebagai kesempatan untuk mempersiapkan diri agar dapat melanjutkan tanggung jawab kelembagaan.

CP1 menyampaikan:

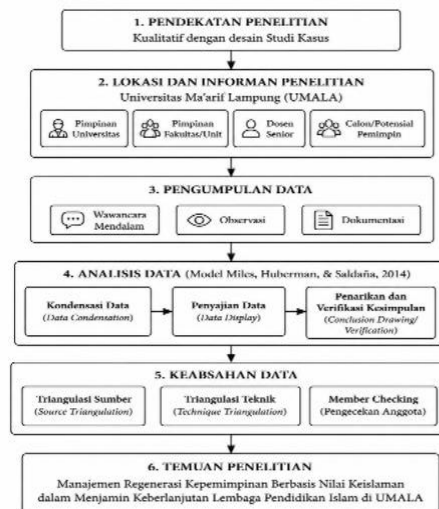
“Kami melihat regenerasi sebagai kesempatan untuk belajar dan mempersiapkan diri. Harapannya, ketika nanti mendapat amanah yang lebih besar, kami bisa melanjutkan hal-hal baik yang sudah dilakukan sebelumnya.”

Berdasarkan keseluruhan data tersebut, regenerasi kepemimpinan di UMALA sementara dapat dipahami sebagai proses yang menghubungkan penyiapan sumber daya manusia dengan keberlanjutan kelembagaan. Proses tersebut tidak berhenti pada pemilihan calon pemimpin, tetapi mencakup pembinaan, pemberian pengalaman, pendampingan, pendelegasian, dan internalisasi nilai-nilai keislaman.

Sintesis Hasil Penelitian

Berdasarkan lima tema tersebut, ditemukan pola bahwa manajemen regenerasi kepemimpinan berlangsung melalui suatu proses yang saling berkaitan. Proses diawali dengan **perencanaan regenerasi**, dilanjutkan dengan **identifikasi dan pembinaan calon pemimpin**, kemudian **pendampingan dan pendelegasian tanggung jawab**, serta **internalisasi nilai-nilai keislaman**. Keseluruhan proses tersebut diarahkan untuk menghasilkan calon pemimpin yang memiliki kompetensi manajerial, pengalaman organisasi, integritas, dan komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Pada akhirnya, proses tersebut diharapkan mampu menjamin **keberlanjutan visi, program, budaya, dan nilai kelembagaan**.

Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman di UMALA tidak hanya merupakan mekanisme pergantian kepemimpinan, tetapi merupakan proses manajerial untuk menyiapkan kepemimpinan masa depan. Pola tersebut menempatkan regenerasi sebagai bagian dari strategi keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Berikut flowchat pendekatan penelitian;



Gambar 2.1. Flowchart Metode Penelitian
 Sumber: Diadaptasi dari Creswell & Poth (2018), Merriam & Tisdell (2016), Yin (2018), dan Miles, Huberman, & Saldana (2014)

PEMBAHASAN

Hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa manajemen regenerasi kepemimpinan di Universitas Ma'arif Lampung (UMALA) diarahkan sebagai bagian dari strategi keberlanjutan kelembagaan. Regenerasi tidak hanya dipahami sebagai proses pergantian pimpinan, tetapi sebagai proses penyiapan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi kepemimpinan sekaligus komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Berdasarkan wawancara sementara dengan pimpinan universitas (P1), pimpinan fakultas/unit (PF1), dosen senior (DS1), dan calon/potensial pemimpin (CP1), ditemukan lima aspek utama, yaitu perencanaan regenerasi, identifikasi dan pembinaan calon pemimpin, pendampingan dan pendelegasian, internalisasi nilai keislaman, serta kontribusi regenerasi terhadap keberlanjutan lembaga.

Perencanaan Regenerasi Kepemimpinan

Perencanaan merupakan tahap awal dalam membangun regenerasi kepemimpinan yang berkelanjutan. Berdasarkan jawaban sementara pimpinan universitas, regenerasi dipandang sebagai kebutuhan kelembagaan agar keberlangsungan kepemimpinan tidak bergantung pada satu generasi atau figur tertentu.

P1 menjelaskan bahwa:

“Regenerasi kepemimpinan perlu direncanakan sejak awal melalui proses penyiapan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan komitmen terhadap lembaga. Jadi, pergantian kepemimpinan tidak dilakukan secara tiba-tiba, tetapi perlu dipersiapkan melalui proses pembinaan.”

Pandangan tersebut menunjukkan bahwa regenerasi merupakan bagian dari perencanaan strategis lembaga. Regenerasi yang direncanakan memungkinkan organisasi mempersiapkan calon pemimpin sebelum terjadi pergantian kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan konsep *succession planning* yang menempatkan pengembangan calon pemimpin sebagai bagian penting dari keberlanjutan organisasi pendidikan (Greany et al., 2026).

Pada tingkat fakultas atau unit,

PF1 menjelaskan bahwa;

“kebijakan regenerasi diterapkan melalui pemberian kesempatan kepada dosen dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam berbagai kegiatan kelembagaan.” Dengan demikian, perencanaan tidak

hanya dilakukan pada tingkat kebijakan, tetapi juga diwujudkan melalui pengalaman organisasi dan pemberian tanggung jawab secara bertahap.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perencanaan regenerasi di lembaga pendidikan Islam perlu diarahkan pada dua tujuan sekaligus, yaitu kesinambungan fungsi manajerial dan kesinambungan nilai kelembagaan. Dengan demikian, regenerasi menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa pergantian kepemimpinan tidak memutus visi dan arah pengembangan lembaga.

Identifikasi dan Pembinaan Calon Pemimpin

Aspek kedua berkaitan dengan proses identifikasi dan pembinaan calon pemimpin. Berdasarkan jawaban sementara PF1 dan DS1, calon pemimpin tidak semata-mata ditentukan berdasarkan jabatan atau senioritas, tetapi juga dilihat dari kompetensi, integritas, pengalaman, kemampuan bekerja sama, serta komitmen terhadap lembaga.

PF1 menyatakan:

“Calon pemimpin dapat dilihat dari kemampuan dan keterlibatannya dalam kegiatan lembaga. Mereka yang memiliki tanggung jawab, mampu bekerja sama, dan menunjukkan komitmen biasanya diberikan kesempatan lebih besar untuk berkembang.”

Sementara itu, DS1 menjelaskan:

“Yang penting bukan hanya kemampuan mengelola pekerjaan, tetapi juga sikap, tanggung jawab, dan keteladanan. Calon pemimpin perlu dilihat dari prosesnya ketika diberikan tugas dan bagaimana dia menyelesaikan tanggung jawab tersebut.”

Kedua pandangan tersebut menunjukkan bahwa identifikasi calon pemimpin berlangsung melalui proses pengamatan terhadap kinerja dan perilaku dalam organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa kaderisasi kepemimpinan tidak hanya bersifat formal, tetapi juga berkembang melalui pengalaman langsung dalam kehidupan kelembagaan.

Temuan tersebut memiliki relevansi dengan penelitian tentang regenerasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam yang menunjukkan bahwa proses regenerasi dapat berlangsung melalui pengembangan kader, pengalaman organisasi, dan pembentukan kapasitas kepemimpinan (Aedi, 2016; Azro'i & Fuaidi, 2020). Dalam konteks ini, pembinaan calon pemimpin menjadi penting karena potensi kepemimpinan perlu dikembangkan secara sistematis agar mampu memenuhi kebutuhan lembaga pada masa mendatang.

Pendampingan dan Pendelegasian Tanggung Jawab

Regenerasi kepemimpinan tidak akan berjalan optimal apabila calon pemimpin hanya diberikan pelatihan tanpa pengalaman nyata. Hasil wawancara sementara menunjukkan bahwa pendampingan dan pendelegasian menjadi mekanisme penting dalam mempersiapkan calon pemimpin.

P1 menjelaskan:

“Calon pemimpin perlu diberikan kesempatan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan dan tanggung jawab tertentu. Dari situ mereka belajar mengambil keputusan, berkomunikasi, menyelesaikan masalah, dan memahami bagaimana organisasi berjalan.”

Pandangan tersebut diperkuat oleh CP1 yang menyampaikan:

“Kesempatan untuk diberikan tugas membuat kami belajar bagaimana menjalankan tanggung jawab. Selain itu, arahan dari pimpinan atau senior membantu ketika menghadapi persoalan yang belum pernah dialami sebelumnya.”

Pernyataan tersebut menunjukkan adanya proses pembelajaran kepemimpinan melalui pengalaman langsung. Pendelegasian bukan hanya berfungsi untuk membagi pekerjaan, tetapi juga menjadi sarana pembentukan kompetensi kepemimpinan. Sementara pendampingan berfungsi sebagai mekanisme pengawasan dan transfer pengalaman agar calon pemimpin tidak menghadapi tanggung jawab secara sendiri.

Temuan ini memperkuat gagasan *sustainable leadership* yang menempatkan pengembangan pemimpin berikutnya sebagai bagian penting dari keberlanjutan organisasi (Hargreaves & Fink, 2006). Regenerasi yang sehat bukanlah proses mempertahankan kekuasaan pemimpin lama, melainkan proses menciptakan ruang bagi generasi berikutnya untuk belajar, berkembang, dan secara bertahap mengambil tanggung jawab kepemimpinan.

Internalisasi Nilai Keislaman dalam Regenerasi Kepemimpinan

Temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa regenerasi kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari internalisasi nilai-nilai keislaman. Nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, musyawarah, dan keteladanan menjadi dasar yang perlu ditanamkan kepada calon pemimpin.

P1 menjelaskan:

“Kepemimpinan harus dipandang sebagai amanah. Karena itu, calon pemimpin tidak hanya harus memiliki kemampuan manajerial, tetapi juga memiliki kejujuran, tanggung jawab, dan keteladanan.”

Hal yang sama disampaikan DS1:

“Nilai yang paling penting adalah amanah dan tanggung jawab. Pemimpin harus memberikan contoh dalam bekerja, karena calon pemimpin belajar bukan hanya dari arahan, tetapi juga dari perilaku pimpinan.”

Sementara CP1 menggambarkan bahwa;

“nilai keislaman dipahami melalui praktik sehari-hari, terutama dalam menjalankan tugas dan berinteraksi dengan anggota organisasi. Dengan demikian, internalisasi nilai tidak hanya dilakukan melalui penyampaian secara verbal, tetapi melalui pembiasaan dan keteladanan.”

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman memiliki karakter yang berbeda dari regenerasi kepemimpinan yang hanya berorientasi pada kompetensi teknis. Kompetensi diperlukan agar calon pemimpin mampu mengelola organisasi, sedangkan nilai keislaman memberikan orientasi moral dalam menggunakan kewenangan tersebut. Integrasi antara kompetensi dan nilai menjadi dasar bagi terbentuknya kepemimpinan yang tidak hanya efektif, tetapi juga berintegritas.

Regenerasi Kepemimpinan dalam Menjamin Keberlanjutan Lembaga

Regenerasi kepemimpinan pada akhirnya memiliki hubungan langsung dengan keberlanjutan lembaga. Berdasarkan jawaban sementara seluruh kelompok informan, keberlanjutan tidak hanya dimaknai sebagai keberlangsungan struktur organisasi, tetapi juga mencakup kesinambungan visi, program, budaya organisasi, nilai keislaman, dan kualitas sumber daya manusia.

PF1 menyatakan:

“Regenerasi penting supaya program dan budaya yang sudah dibangun tetap dapat dilanjutkan oleh generasi berikutnya. Pemimpin baru diharapkan mampu melanjutkan hal-hal yang sudah baik sekaligus melakukan pengembangan.”

Pandangan tersebut sejalan dengan CP1 yang secara sementara menyatakan:

“Regenerasi membuat kami memiliki kesempatan untuk belajar dan mempersiapkan diri. Harapannya, ketika mendapatkan amanah kepemimpinan, kami dapat melanjutkan program dan nilai yang sudah dibangun lembaga.”

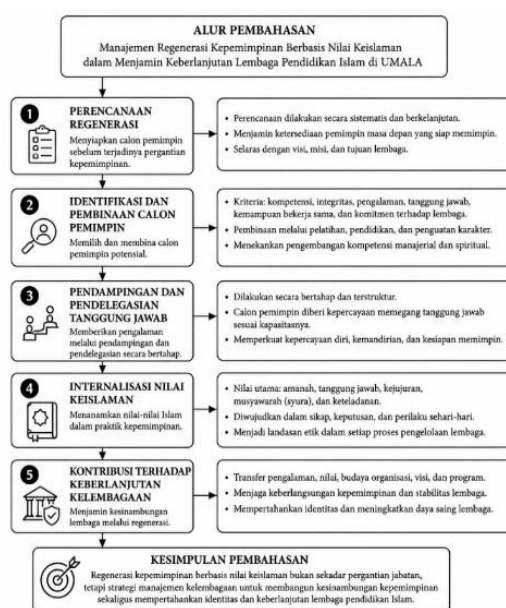
Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberlanjutan lembaga sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mentransfer pengetahuan, pengalaman, nilai, dan budaya dari satu generasi

kepemimpinan kepada generasi berikutnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Ta'rifin dan Halid (2021) yang menunjukkan pentingnya kesinambungan kepemimpinan dalam menjaga eksistensi dan keberlanjutan lembaga pendidikan Islam.

Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman dapat dipahami sebagai suatu proses manajemen yang menghubungkan **perencanaan, pembinaan, pendampingan, transfer pengalaman, internalisasi nilai, dan keberlanjutan kelembagaan**. Proses tersebut membentuk suatu siklus yang memungkinkan lembaga menyiapkan pemimpin masa depan sekaligus mempertahankan identitas dan arah pengembangannya.

Sintesis Pembahasan

Berdasarkan keseluruhan temuan sementara, dapat ditegaskan bahwa manajemen regenerasi kepemimpinan di UMALA bukan sekadar mekanisme pergantian pimpinan, melainkan proses kaderisasi yang dilakukan secara bertahap melalui identifikasi potensi, pembinaan, pendampingan, pendelegasian, dan penanaman nilai keislaman. Nilai amanah, tanggung jawab, kejujuran, musyawarah, dan keteladanan menjadi fondasi moral dalam membentuk calon pemimpin. Sementara itu, pemberian pengalaman dan tanggung jawab menjadi sarana untuk membangun kompetensi kepemimpinan. Integrasi kedua aspek tersebut menghasilkan pola regenerasi yang tidak hanya mempersiapkan pemimpin secara teknis, tetapi juga menjaga kesinambungan visi, budaya, nilai, dan program lembaga. Dengan demikian, kontribusi utama penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa **regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman merupakan strategi manajerial untuk menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam**, bukan sekadar proses administratif dalam pergantian jabatan. Berikut bagan flowchat alur Pembahasan;



Gambar 4.1. Flowchart Pembahasan
Sumber: Diadaptasi dari hasil penelitian (2025)

KETERBATASAN I

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian. Pertama, penelitian berfokus pada satu lembaga pendidikan Islam, yaitu Universitas Ma'arif Lampung (UMALA), sehingga temuan yang diperoleh sangat dipengaruhi oleh karakteristik kelembagaan, budaya organisasi, dan sistem kepemimpinan yang berkembang di lingkungan tersebut. Kedua, data penelitian

terutama diperoleh melalui wawancara dengan pimpinan universitas, pimpinan fakultas/unit, dosen senior, dan calon/potensial pemimpin, sehingga perspektif informan lain yang mungkin memiliki pengalaman berbeda belum sepenuhnya terakomodasi. Ketiga, penelitian lebih menekankan proses manajemen regenerasi kepemimpinan dan internalisasi nilai keislaman, sehingga belum mengukur secara kuantitatif dampak regenerasi terhadap kinerja kelembagaan dalam jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa perguruan tinggi atau lembaga pendidikan Islam dengan karakteristik yang berbeda sehingga dapat diperoleh perbandingan pola regenerasi kepemimpinan. Penelitian berikutnya juga dapat melibatkan lebih banyak perspektif, termasuk alumni atau pemangku kepentingan lembaga, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas regenerasi kepemimpinan. Selain itu, penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk melihat bagaimana proses kaderisasi dan internalisasi nilai keislaman berpengaruh terhadap keberlanjutan kepemimpinan, kesinambungan program, budaya organisasi, dan perkembangan lembaga dalam jangka panjang. Penelitian mendatang juga dapat mengembangkan model manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman yang dapat diadaptasi oleh lembaga pendidikan Islam lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman merupakan proses strategis dalam menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam. Regenerasi kepemimpinan di Universitas Ma'arif Lampung (UMALA) tidak hanya dipahami sebagai pergantian pemimpin, tetapi sebagai proses penyiapan kepemimpinan masa depan melalui perencanaan, identifikasi dan pembinaan calon pemimpin, pendampingan, pendelegasian tanggung jawab, serta transfer pengalaman dari generasi kepemimpinan sebelumnya. Proses tersebut memberikan ruang bagi calon pemimpin untuk memperoleh pengalaman organisasi sekaligus mengembangkan kompetensi kepemimpinan secara bertahap. Nilai-nilai keislaman seperti amanah, tanggung jawab, kejujuran, musyawarah, dan keteladanan menjadi landasan penting dalam membentuk karakter calon pemimpin sehingga kompetensi manajerial tidak terpisah dari tanggung jawab moral dan nilai keislaman. Integrasi antara pengembangan kapasitas kepemimpinan dan internalisasi nilai keislaman selanjutnya berkontribusi terhadap kesinambungan visi, program, budaya, dan identitas kelembagaan. Dengan demikian, regenerasi kepemimpinan perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi manajemen kelembagaan jangka panjang, bukan sebagai tindakan administratif ketika terjadi pergantian jabatan. Penelitian ini menegaskan bahwa keberlanjutan lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kemampuan lembaga dalam mempersiapkan generasi pemimpin yang memiliki kompetensi, integritas, pengalaman, dan komitmen terhadap nilai-nilai keislaman. Kontribusi utama penelitian terletak pada pemahaman bahwa regenerasi kepemimpinan berbasis nilai keislaman dapat menjadi mekanisme strategis untuk menjaga kesinambungan kepemimpinan sekaligus mempertahankan identitas dan arah pengembangan lembaga pendidikan Islam.

REFRENSI

- Aedi, N. (2016). Leadership succession in pesantren. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 247–262. <https://doi.org/10.15575/jpi.v1i2.674> (eJournal UIN SGD)
- Ahmad, K. (2007). Management from an Islamic perspective. *Islamic Research and Training Institute*.
- Ali, A. J. (2005). *Islamic perspectives on management and organization*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Azro'i, I., & Fuaidi, I. (2020). The existence of pesantren: Implication study of pesantren leadership regeneration in Central Java. *Santri: Journal of Pesantren and Fiqh Sosial*, 1(1), 1-12. <https://doi.org/10.35878/santri.v1i1.203> (IPMAFA Journals)
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: An Islamic perspective*. Beltsville, MD: Amana Publications.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Greany, T., Perry, T., & Collins, M. (2026). A pipeline crisis or a sustainability crisis? Local and national succession planning for headteachers in England. *British Educational Research Journal*. <https://doi.org/10.1002/berj.70089> (DOI)
- Grooms, A., Peters, A., Childs, J., Del Carmen Unda, M., & Martinez Jr., E. (2026). Editorial: Succession planning in educational leadership: Advancing diversity in the principalship and equity-oriented leadership practices. *Frontiers in Education*, 11. <https://doi.org/10.3389/feduc.2026.1823242> (Frontiers)
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). *Sustainable leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Marno, & Supriatno, T. (2010). *Manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. (ERIC)
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noprianto. (2025). Islamic education and leadership: Integrating spiritual values in educational management. *Proceeding of International Conference on Islamic and Interdisciplinary Studies*, 4. (Jurnal UIN Datokarama)
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen pendidikan Islam: Strategi baru pengelolaan lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. (Google Buku)
- Qomar, M. (2021). *Paradigma manajemen pendidikan Islam*. Malang: Madani Kelompok Intrans Publishing. (Gramedia)
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson.
- Samsudin, S., Amri, M. S., & Muflihin, A. (2026). Regeneration of leadership models in Islamic boarding schools: Khidmah-based integration for administrative efficiency. *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 9(1), 134–148. <https://doi.org/10.30659/jpai.9.1.134-148> (Jurnal Unissula)
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini. (2016). *Esensi manajemen pendidikan Islam*. Yogyakarta: Kalimeda. (InlisLite 3)
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen lembaga pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Ta'rifin, A., & Halid, A. (2021). Sustainability of pesantren in the future: Study of the charismatic leadership of Kiai and leadership succession of pesantren in Pekalongan. *Edukasia Islamika*, 8(1). (E-Journal UINGusdur)
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson.