
MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMA BETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

Oleh:

Haerul Anwar¹

Akhmad Rasyid Ridha²

Universitas Islam Negeri Palangka Raya

Alamat: Jl. G. Obos, Menteng, Kec. Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah (73112).

Korespondensi Penulis: haerulanwaar11@gmail.com, rasyidsamuda@gmail.com.

Abstract. *Islamic boarding schools (pondok pesantren), as the oldest Islamic educational institutions in Indonesia, hold a strategic role in shaping students' character and morality. However, they continue to face various challenges related to leadership and governance. Centralized leadership dominated by a single figure, limited regeneration, low managerial professionalism, and resistance to change are among the factors that hinder the development of quality education within pesantren. This study proposes an alternative leadership model based on the Huma Betang Philosophy, a local wisdom of the Dayak community in Central Kalimantan that emphasizes the values of mutual cooperation, togetherness, tolerance, harmony, and peaceful coexistence. This research employs a library research method by examining literature on pesantren leadership, Islamic education management, and the values embedded in the Huma Betang tradition. The findings indicate that integrating Huma Betang values into pesantren leadership can serve as an effective solution to various institutional challenges, particularly in creating governance systems that are more participatory, collaborative, and adaptive. The value of mutual cooperation has the potential to reduce leadership centralization, the value of togetherness strengthens organizational solidarity, tolerance supports diversity management, while harmony and peaceful coexistence contribute to the creation of social*

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH HUMA BETANG SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

stability within the pesantren environment. This study concludes that the Leadership Model Based on the Huma Betang Philosophy offers significant conceptual contributions to strengthening pesantren governance and underscores the importance of local wisdom as a foundation for the development of Islamic educational leadership in the modern era.

Keywords: *Pesantren Leadership, Huma Betang Philosophy, Local Wisdom.*

Abstrak. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan moralitas santri, namun hingga kini masih menghadapi berbagai problematika kepemimpinan dan tata kelola. Kepemimpinan yang terpusat pada figur tunggal, minimnya regenerasi, rendahnya profesionalisme manajerial, serta resistensi terhadap perubahan menjadi faktor yang menghambat pengembangan mutu pendidikan pesantren. Penelitian ini menawarkan model kepemimpinan alternatif yang berbasis pada Falsafah Huma Betang, kearifan lokal masyarakat Dayak Kalimantan Tengah yang menekankan nilai gotong royong, kebersamaan, toleransi, kerukunan, dan hidup berdampingan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka dengan menelaah literatur tentang kepemimpinan pesantren, manajemen pendidikan Islam, dan nilai-nilai Huma Betang. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Huma Betang ke dalam kepemimpinan pesantren dapat menjadi solusi efektif terhadap problematika kelembagaan, terutama dalam menciptakan tata kelola yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan adaptif. Nilai gotong royong berpotensi mengurangi sentralisasi kepemimpinan, nilai kebersamaan memperkuat solidaritas organisasi, toleransi mendukung pengelolaan keragaman, sedangkan nilai rukun dan hidup berdampingan mendorong terciptanya harmoni serta stabilitas sosial di lingkungan pesantren. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Model Kepemimpinan Berbasis Falsafah Huma Betang menawarkan kontribusi konseptual yang signifikan bagi penguatan tata kelola pesantren sekaligus menegaskan pentingnya kearifan lokal sebagai landasan pengembangan kepemimpinan pendidikan Islam di era modern.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pesantren, Falsafah Huma Betang, Kearifan Lokal.

LATAR BELAKANG

Pendidikan nasional Indonesia terus menghadapi tantangan kompleks di tengah perubahan sosial, budaya, dan teknologi yang berlangsung sangat cepat. Transformasi menuju era global yang kompetitif menuntut lembaga pendidikan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga berkarakter, berintegritas, dan memiliki kecakapan hidup. Namun demikian, berbagai persoalan masih mewarnai dunia pendidikan, mulai dari ketimpangan mutu, lemahnya tata kelola kelembagaan, hingga minimnya model kepemimpinan pendidikan yang benar-benar adaptif terhadap perubahan dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa (Destiana, Sartika, and Puspitasari 2025).

Dalam konteks tersebut, pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan tertua di Indonesia memegang peranan strategis dalam membentuk karakter, moralitas, dan kecakapan sosial peserta didik. Pesantren tidak hanya menjadi pusat transmisi ilmu keagamaan, tetapi juga pusat pembentukan budaya dan etika sosial. Meskipun demikian, dinamika pendidikan di pesantren dewasa ini menunjukkan berbagai problematika, mulai dari aspek manajemen kelembagaan, pola komunikasi antaraktor pendidikan, mekanisme pengambilan keputusan, hingga model kepemimpinan yang masih sangat bergantung pada figur karismatik kiai. Ketergantungan ini seringkali menyebabkan tata kelola pesantren menjadi kurang sistematis, sulit beradaptasi dengan kebutuhan zaman, dan berpotensi melemahkan keberlanjutan lembaga.

Dalam situasi tersebut, pencarian model kepemimpinan alternatif yang lebih kontekstual, adaptif, dan tetap sejalan dengan identitas budaya lokal menjadi kebutuhan mendesak. Kepemimpinan pesantren tidak hanya memerlukan kompetensi manajerial, tetapi juga fondasi nilai yang mampu memperkuat kohesi sosial, kerja sama, dan tata kehidupan komunitas pendidikan. Di sinilah relevansi kearifan lokal menjadi sangat penting sebagai sumber nilai yang dapat memperkaya dan memperkuat praktik kepemimpinan pesantren.

Salah satu kearifan lokal yang memiliki potensi besar untuk dikembangkan adalah Falsafah *Huma Betang*, yang telah lama menjadi identitas budaya masyarakat Kalimantan Tengah. Falsafah yang menekankan nilai kebersamaan, gotong royong, toleransi, kerukunan, dan hidup berdampingan secara harmonis ini merefleksikan model kepemimpinan yang egaliter, dialogis, dan kolektif. Nilai-nilai tersebut sangat relevan

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH HUMA BETANG SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

untuk menjawab persoalan kepemimpinan pesantren, terutama terkait penguatan budaya organisasi, tata kelola yang partisipatif, serta peningkatan harmoni dalam proses pendidikan. Relevansi ini menunjukkan bahwa Falsafah Huma Betang bukan hanya warisan budaya, tetapi juga sumber nilai kepemimpinan yang mampu memberikan solusi atas problematika pendidikan di lingkungan pesantren.

Secara akademik, integrasi antara kepemimpinan pesantren dan Falsafah Huma Betang masih sangat jarang diteliti. Literatur yang ada umumnya hanya membahas kepemimpinan pesantren dari perspektif transformasional, karismatik, atau struktural, sementara kajian yang mengaitkannya dengan kearifan lokal Kalimantan, khususnya nilai-nilai Huma Betang masih terbatas. Celah inilah yang menjadi novelty penelitian ini: menghadirkan model kepemimpinan alternatif yang memadukan nilai-nilai lokal dengan kebutuhan modernisasi tata kelola pesantren, sekaligus memperkuat identitas budaya Dayak dalam konteks pendidikan Islam. Pendekatan ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap penguatan budaya organisasi pesantren dan regenerasi kepemimpinan yang lebih adaptif.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak adanya kesenjangan penelitian (research gap) berupa kurangnya model kepemimpinan pesantren yang berbasis pada nilai-nilai kearifan lokal Kalimantan Tengah, khususnya Falsafah Huma Betang. Kesenjangan ini menjadikan penelitian ini penting dan urgent, mengingat kebutuhan pesantren untuk memiliki model kepemimpinan yang tidak hanya kuat secara manajerial, tetapi juga memiliki legitimasi budaya dan moral. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis Model Kepemimpinan Berbasis Falsafah Huma Betang sebagai Upaya Mengatasi Problematika Pendidikan di Pondok Pesantren, sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan tata kelola lembaga pendidikan Islam berbasis budaya lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengkaji, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber literatur yang relevan dengan fokus kajian (Mahanum 2021). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah membangun pemahaman konseptual dan menghasilkan

model kepemimpinan berbasis nilai lokal tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Dengan demikian, penelitian ini menitikberatkan pada eksplorasi ide, teori, konsep, dan temuan ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya. Dalam penelitian pustaka, data tidak diperoleh secara langsung dari informan lapangan, tetapi dikumpulkan melalui berbagai dokumen ilmiah seperti buku, artikel jurnal, prosiding, laporan penelitian, catatan ilmiah, serta sumber daring akademik yang kredibel. Literatur mengenai kepemimpinan pesantren, manajemen pendidikan Islam, kearifan lokal masyarakat Dayak, dan nilai-nilai Falsafh Huma Betang dijadikan rujukan utama untuk mengkonstruksi argumentasi serta menemukan hubungan antara konsep kepemimpinan dan nilai-nilai lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Problematika Pendidikan di Pondok Pesantren

1. Kepemimpinan yang Masih Terpusat (*Centralized Leadership*)

Kepemimpinan terpusat di pesantren sering kali bersifat karismatik dan otoriter, di mana kiai menjadi pusat otoritas tunggal dalam pengambilan keputusan, sehingga membatasi partisipasi santri dan pengurus. Hal ini menyebabkan ketidakpastian perkembangan pesantren karena ketergantungan pada keputusan pribadi pemimpin, menghambat inovasi, dan melemahkan daya saing di era modern. Contohnya terlihat di banyak pesantren salaf, di mana pola ini menghalangi transformasi menuju pendekatan partisipatif (Nihayatuzzain 2025).

2. Minimnya Regenerasi Kepemimpinan

Regenerasi kepemimpinan di pesantren minim karena pergantian pimpinan sering tiba-tiba dan tidak direncanakan, bergantung pada faktor alami seperti kematian kiai tanpa kaderisasi yang matang. Kepemimpinan karismatik yang pribadi menyulitkan calon pengganti kreatif untuk berkembang, sehingga menimbulkan perbedaan pendapat panjang antarcalon. Beberapa pesantren seperti di Bogor masih mengandalkan model keturunan, yang membatasi keluasan pengaruh nasional (Saiful Falah 2019).

3. Kapasitas Manajerial Pengasuh dan Pengurus yang Belum Merata

Kapasitas manajerial pengasuh dan pengurus pesantren belum merata karena banyak berasal dari latar belakang tanpa pelatihan formal manajemen atau

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMA BETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

administrasi, menyebabkan sistem tidak efisien dan keputusan lambat. Keterbatasan pelatihan berkelanjutan memperburuk kebuntuan dalam metode pengajaran modern dan pengelolaan SDM. Pengasuh dengan kemampuan manajerial baik terbukti meningkatkan kinerja tenaga kependidikan secara signifikan (Muhammad Syafri, 2025).

4. Ketidakjelasan Pembagian Peran dan Struktur Organisasi

Ketidakjelasan struktur organisasi di pesantren muncul dari ketidakpahaman pengurus terhadap pentingnya rantai komando dan alur perintah, sering tanpa dokumentasi fisik. Pengurus cenderung meremehkan struktur formal, menyebabkan kebingungan peran antar tingkat kepemimpinan lokal hingga nasional. Hal ini memperburuk pembauran tingkat pengaruh tanpa peningkatan kualitas kepemimpinan yang sesuai.

5. Kurangnya Profesionalisme dalam Pengelolaan Pendidikan

Kurangnya profesionalisme terlihat dari pengelolaan SDM terbatas, administrasi manual, dan minim integrasi manajemen mutu dengan sumber daya manusia. Tantangan seperti keterbatasan pengajar dan pelatihan menyebabkan beban kerja tinggi serta penurunan kualitas pengajaran. Pengembangan profesional melalui pelatihan keterampilan dan kepemimpinan diperlukan untuk mengatasi kendala keuangan dan teknologi

6. Konflik Internal dan Komunikasi yang Tidak Efektif

Konflik internal di pesantren sering dipicu ketidaktransparanan antar pengurus, menimbulkan saling curiga dan kegagalan tata kelola seperti dalam pengelolaan wakaf. Hambatan komunikasi meliputi kegugupan menyampaikan pendapat, kurangnya ruang rapat khusus, dan salah paham pernyataan pimpinan. Upaya penyelesaian melalui akomodasi dan kolaborasi diperlukan untuk mengelola konflik antar pendidik (Melzatia and Rachmaini 2022).

Tentang Huma Betang

Huma Betang adalah rumah adat masyarakat Kalimantan Tengah. “Rumah yang dibangun dengan cara gotong royong ini berukuran besar dan panjang men capai 30-150 meter, lebarnya antara 10-30 meter, bertiang tinggi antara 3-4 meter dari tanah” . Penghuni Huma Betang bisa mencapai seratus bahkan dua ratus jiwa yang merupakan

satu keluarga besar dan dipimpin oleh seorang bakas lewu atau Kepala Suku (Apan die and Ar 2019). Huma Betang dikenal secara luas dengan istilah "*rumah besar*". Rumah ini ditinggali oleh banyak orang dengan beragam agama dan kepercayaan, namun tetap hidup berdampingan. Rukun dan saling menghormati ritual ibadah agama masing masing. Praktik kehidupan yang damai dan harmonis membuat Huma Betang adalah sebuah simbol dan falsafah kehidupan masyarakat di Kalimantan Tengah (Kalteng) seperti yang terlihat di Kota Palangka Raya, Ibukota Provinsi Kalteng (Lilis Suryani, 2019).

"Melalui konsep huma betang itu pula berbagai program pembangunan di wilayah ini diterapkan, artinya masyarakat diajak secara toleran dan bahu membahu membangun wilayah". Huma betang menjadi inti dari perilaku hidup orang Dayak yang toleran, sehingga dapat dikatakan menjadi jantung kebudayaan suku Dayak secara keseluruhan, termasuk suku Dayak Ngaju. Sistem nilai yang tercermin dalam huma betang menjadi pola pikir dan kecenderungan perilaku orang Dayak.

Nilai-nilai yang berkembang di lingkungan Huma Betang telah mengakar kuat dalam kehidupan masyarakat, bahkan menjadi dasar berbagai program pembangunan di wilayah Kalimantan Tengah. Konsep ini terlihat misalnya di Kota Palangka Raya, ibu kota Provinsi Kalimantan Tengah, di mana pemerintah daerah menggunakan falsafah Huma Betang sebagai landasan kebijakan sosial dan pembangunan masyarakat. Prinsip *handep hapakat* (bekerja bersama dalam satu tujuan) menjadi semangat yang mendorong masyarakat untuk saling membantu, menjaga persatuan, serta berpartisipasi aktif dalam usaha pembangunan daerah. Dengan demikian, Huma Betang tidak hanya menjadi peninggalan budaya, tetapi telah menjadi pandangan hidup yang terus relevan dalam mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat (Alexander Pramono dkk, 2024).

Lebih jauh lagi, Huma Betang dipandang sebagai inti dari perilaku hidup orang Dayak yang menjunjung tinggi toleransi, kejujuran, egalitarianisme, dan solidaritas sosial. Nilai-nilai ini kemudian membentuk jantung kebudayaan Dayak secara keseluruhan, termasuk bagi sub-suku Dayak Ngaju yang mendiami wilayah tengah Kalimantan. Sistem nilai yang terpelihara dalam kehidupan sehari-hari di Huma Betang menjadi landasan pola pikir, sikap, dan kecenderungan perilaku masyarakat Dayak dalam berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Di sinilah Huma Betang berfungsi tidak hanya sebagai tempat bermukim, tetapi juga sebagai "ruang pendidikan sosial" tempat generasi

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH HUMA BETANG SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

muda belajar tentang kearifan lokal, etika sosial, dan cara hidup yang penuh keharmonisan.

Secara filosofis, Huma Betang menggambarkan sebuah masyarakat ideal yang menempatkan nilai-nilai kebersamaan, keadilan, dan persaudaraan sebagai dasar kehidupan. Prinsip *rumah satu, banyak bilik* menggambarkan pentingnya persatuan dalam keragaman, bahwa meskipun orang memiliki latar belakang dan keyakinan yang berbeda, mereka tetap dapat hidup harmonis di bawah naungan satu nilai bersama. Struktur Huma Betang yang besar dan memanjang melambangkan keluasan hati dan penerimaan terhadap perbedaan. Tiangnya yang tinggi menunjukkan kehati-hatian serta kesiapsiagaan masyarakat Dayak terhadap berbagai kemungkinan ancaman alam atau konflik, sekaligus menjadi simbol keterhubungan antara kehidupan manusia dan dunia spiritual menurut kepercayaan lokal.

Dengan demikian, Huma Betang bukan sekadar konstruksi arsitektur tradisional, tetapi juga menjadi filosofi hidup yang terus diwariskan lintas generasi. Ia merepresentasikan cara hidup masyarakat Dayak yang mengutamakan kerja sama, persatuan, musyawarah, dan penghormatan terhadap martabat setiap individu. Filosofi ini tidak hanya membentuk karakter masyarakat Dayak, tetapi juga menawarkan kontribusi penting bagi pengembangan nilai-nilai sosial dan pendidikan di era modern, termasuk sebagai inspirasi bagi model kepemimpinan, tata kelola organisasi, dan pembangunan masyarakat yang inklusif dan berkeadaban.

Falsafah Huma Betang

Huma Betang merupakan kearifan lokal masyarakat Dayak yang menekankan kehidupan bersama dalam satu rumah besar dengan prinsip harmoni, kesetaraan, dan penghargaan terhadap perbedaan. Dalam konteks kepemimpinan, filosofi ini memuat nilai-nilai fundamental yang dapat menjadi landasan dalam membangun tata kelola yang humanis dan inklusif. Terdapat lima nilai utama yang menjadi pilar dari Huma Betang, yaitu gotong royong, kebersamaan, toleransi, rukun, dan hidup berdampingan (Chris Apandie 2018).

1. Gotong Royong

Gotong royong merupakan nilai yang paling menonjol dalam filosofi Huma Betang. Dalam kehidupan masyarakat Dayak, berbagai kegiatan besar seperti

membangun rumah, membuka ladang, menjaga keamanan kampung, hingga penyelenggaraan upacara adat dilakukan secara bersama-sama. Nilai gotong royong mengajarkan bahwa kekuatan komunitas terletak pada kesediaan setiap anggota untuk saling membantu tanpa mengharapkan imbalan (Elmi dan Tarantang 2018). Pada level kepemimpinan, nilai ini mendorong pemimpin untuk menciptakan budaya kerja kolaboratif, membuka partisipasi, dan membangun kepemimpinan berbasis kerjasama, bukan otoritas semata.

2. Kebersamaan

Kebersamaan dalam Huma Betang diwujudkan melalui kehidupan satu atap yang mengharuskan setiap individu menyesuaikan diri dengan ritme sosial komunitas. Mereka makan bersama, melakukan pekerjaan bersama, dan menjalani berbagai aktivitas sosial secara kolektif. Nilai ini menekankan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang hanya dapat hidup secara optimal dalam kebersamaan. Dalam kepemimpinan, nilai kebersamaan menguatkan pentingnya hubungan antara pemimpin dan anggota, mengurangi jarak hierarki, serta membangun rasa memiliki terhadap komunitas atau organisasi (Badriah, dkk, 2025).

3. Toleransi

Huma Betang dihuni oleh keluarga yang berasal dari berbagai latar belakang, suku, bahkan agama. Perbedaan tersebut tidak menjadi sumber konflik, melainkan menjadi ruang belajar tentang penghargaan terhadap keyakinan dan identitas orang lain. Nilai toleransi mengajarkan bahwa keberagaman adalah kekayaan, bukan ancaman. Dalam kepemimpinan, toleransi sangat relevan dalam menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif, mengelola keragaman, dan mencegah diskriminasi. Pemimpin yang berlandaskan nilai ini akan mampu menjadi mediator yang adil dan terbuka terhadap perbedaan perspektif.

4. Rukun

Nilai rukun mengandung makna menjaga keharmonisan dan menghindari perilaku yang dapat menimbulkan konflik. Dalam kehidupan di Huma Betang, setiap individu diharapkan menjaga keseimbangan hubungan sosial dengan saling menghormati, mengontrol diri, serta menghindari tindakan yang merusak keselarasan komunitas. Nilai ini menekankan pentingnya ketenangan dan stabilitas sosial. Dalam kepemimpinan, rukun menjadi landasan bagi pemimpin untuk mengarahkan

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMA BETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

organisasi menuju suasana yang harmonis, mengelola konflik secara bijak, dan menciptakan keamanan psikologis bagi seluruh anggota.

5. Hidup Berdampingan

Hidup berdampingan merupakan puncak dari keseluruhan nilai Huma Betang. Nilai ini menggambarkan kemampuan masyarakat untuk hidup bersama dalam perbedaan, berbagi ruang, saling menghargai hak orang lain, dan bertanggung jawab sebagai bagian dari satu komunitas besar. Bagi masyarakat Dayak, hidup berdampingan bukan sekadar koeksistensi fisik, tetapi merupakan upaya aktif menjaga hubungan yang sehat, setara, dan penuh kepedulian. Dalam kepemimpinan, nilai hidup berdampingan menekankan peran pemimpin sebagai penjaga kohesi sosial yang memastikan bahwa semua anggota organisasi memiliki ruang yang setara untuk berkembang dan berkontribusi.

Integrasi Falsafah Huma Betang dalam Kepemimpinan Pesantren

Integrasi Falsafah Huma Betang dalam kepemimpinan pesantren merupakan sebuah tawaran alternatif model kepemimpinan yang bersumber dari kearifan lokal masyarakat Dayak, khususnya Kalimantan Tengah. Filosofi ini tidak hanya mengandung nilai-nilai moral, tetapi juga mengandung prinsip sosial, manajerial, dan kemasyarakatan yang sangat relevan untuk mengatasi kompleksitas persoalan di pesantren. Dalam konteks modern, pesantren dituntut untuk menerapkan sistem kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan responsif terhadap perubahan, tanpa kehilangan akar tradisi dan spiritualitasnya. Nilai-nilai inti Huma Betang seperti gotong royong, kebersamaan, toleransi, rukun, dan hidup berdampingan dapat menjadi landasan kuat untuk memperbaiki berbagai problematika manajemen dan tata kelola pesantren.

1. Prinsip Gotong Royong sebagai Solusi terhadap Kepemimpinan Terpusat dan Minimnya Profesionalisme

Gotong royong dalam konteks Huma Betang adalah kerja kolektif sukarela antarwarga untuk mencapai tujuan Bersama, bukan sekadar memakai tenaga, tetapi membangun tanggung jawab bersama, rasa kepemilikan, dan solidaritas. Dalam kepemimpinan, gotong royong menggeser paradigma dari pemimpin sebagai “pengambil semua keputusan dan pekerjaan” menjadi pemimpin sebagai fasilitator, koordinator, dan pemberdaya.

Strategi implementasi (langkah praktis)

- 1) Pemetaan tugas: petakan fungsi utama pesantren (kurikulum, asrama, keuangan, sarpras, hubungan masyarakat, dakwah).
 - 2) Pembentukan tim fungsional: buat tim kecil (3–7 orang) untuk tiap fungsi masing-masing bertanggung jawab pada target dan dilaporkan secara berkala.
 - 3) Pelatihan dasar manajerial: beri modul singkat (perencanaan sederhana, akuntabilitas, pelaporan) untuk tim sehingga gotong royong menjadi produktif, bukan sekadar tenaga kerja.
 - 4) Sistem rotasi: rotasi tugas non-spesialis untuk menumbuhkan kapasitas dan menghindari ketergantungan.
 - 5) Ritual gotong royong reguler: jadwalkan kegiatan bersama (pembangunan, bersih-bersih, perayaan) sebagai praktik budaya yang juga menguatkan teamwork.
 - 6) Mekanisme penghargaan: pengakuan formal (sertifikat, apresiasi publik) untuk menjaga semangat partisipasi.
2. Nilai Kebersamaan untuk Mengatasi Minimnya Regenerasi dan Ketidakjelasan Struktur Organisasi

Kebersamaan melampaui gotong royong: ia mencakup rasa saling memiliki, pengkaderan lintas generasi, dan komitmen untuk mempertahankan lembaga. Kebersamaan menciptakan iklim di mana regenerasi bukan ancaman melainkan kesinambungan.

Strategi implementasi (langkah praktis)

- 1) Rencana pengkaderan formal: susun program kaderisasi (pendidikan kepemimpinan, magang, mentoring) untuk santri dan tenaga kependidikan.
- 2) Klarifikasi struktur organisasi: buat bagan organisasi sederhana yang dipublikasikan di papan pengumuman dan buku pedoman.
- 3) *Job description* tertulis: setiap posisi, ketua, sekretaris, bendahara, kepala unit, memiliki uraian tugas dan tanggung jawab.
- 4) Mekanisme penunjukan & evaluasi: prosedur pemilihan/penunjukan pengurus serta evaluasi kinerja berkala (mis. tiap 6–12 bulan).
- 5) Program transisi kepemimpinan: masa overlap antara pengurus lama dan baru untuk transfer pengetahuan.

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMA BETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

- 6) Ritual kebersamaan: penguatan identitas lembaga melalui pengajian bersama, peringatan hari pesantren, dan kegiatan sosial.
3. Toleransi sebagai Landasan Komunikasi Efektif dan Pencegah Konflik Internal

Toleransi di Huma Betang adalah kemampuan menghargai perbedaan praktik keagamaan, adat, dan pandangan, disertai mekanisme saling menghormati yang menjaga kohesi sosial. Bagi pesantren, toleransi berarti membuka ruang dialog, menghormati perbedaan pendekatan pedagogis, dan menyelesaikan perseteruan lewat musyawarah.

Strategi implementasi (langkah praktis)

- 1) Kultur dialog rutin: forum mingguan/bulanan bagi guru dan santri untuk membahas isu tanpa stigma.
 - 2) Pelatihan komunikasi & resolusi konflik: modul soft-skills untuk pengurus dan santri senior (active listening, mediasi).
 - 3) SOP penanganan konflik: jalur pengaduan, mediator, dan mekanisme penyelesaian yang jelas (mediasi, musyawarah, keputusan majelis).
 - 4) Ritual penghormatan antaragama/majelis lintas aliran: saling hadir pada acara penting pihak lain sebagai simbol penghormatan.
 - 5) Pendidikan nilai pluralisme: kurikulum singkat tentang etika kebersamaan dan toleransi.
4. Nilai Rukun untuk Membangun Harmonisasi Struktural dan Fungsional

Rukun berarti hubungan harmonis yang dihasilkan dari kejelasan peran, saling menghormati kewenangan, dan komitmen menyelesaikan perbedaan melalui jalan damai. Ini adalah landasan tata kelola yang efektif, karena harmonisasi struktur dan fungsi mengurangi inefisiensi dan konflik.

Strategi implementasi (langkah praktis)

- 1) Penyusunan SOP & mekanisme koordinasi: alur keputusan, penanggungjawab program, dan prosedur eskalasi masalah.
- 2) Forum koordinasi berkala: rapat mingguan pengurus untuk sinkronisasi program, bukan hanya pelaporan.
- 3) Pembagian kewenangan yang jelas: mis. kyai menentukan visi & arah umum, dewan pengelola mengelola keuangan dan administrasi.

- 4) Mekanisme *checking & balancing*: audit internal, komite etika, atau dewan pembina yang netral.
 - 5) Pelatihan tata kelola untuk pengurus: sistem akuntansi sederhana, perencanaan, monitoring & evaluasi.
5. Prinsip Hidup Berdampingan sebagai Model Adaptasi dan Penerimaan Perubahan

Hidup berdampingan dalam Huma Betang menekankan kemampuan institusi dan individu menerima perubahan tanpa kehilangan identitas. Ini tentang fleksibilitas budaya: membuka ruang inovasi sambil menjaga nilai inti.

Strategi implementasi (langkah praktis)

- 1) Inventarisasi nilai inti: identifikasi elemen tradisi yang tak boleh ditinggalkan (mis. halaqah, pengajian) dan aspek yang bisa dimodifikasi.
- 2) Pilot proyek inovasi: uji perubahan dalam skala kecil (mis. pembelajaran hybrid di satu kelas) sebelum implementasi luas.
- 3) Dialog perubahan terstruktur: tiga pihak, kyai, pengurus, perwakilan santri, membahas rencana inovasi dan mengatur batasan.
- 4) Kapasitas digital & manajerial: pelatihan literasi digital untuk guru, administrasi berbasis sistem sederhana (Excel/Google Sheets).
- 5) Kolaborasi eksternal: kemitraan dengan lembaga pendidikan, NGO, atau pemerintah setempat untuk akses sumber daya dan pelatihan.
- 6) Peringatan & preservasi budaya: dokumentasi (rekaman, tulisan) tradisi pesantren agar transisi tidak memusnahkannya.

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMA BETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

KESIMPULAN

Model Kepemimpinan Berbasis Falsafah Huma Betang menawarkan pendekatan alternatif yang relevan dan kontekstual untuk mengatasi berbagai problematika pendidikan di pondok pesantren. Dalam kondisi di mana pesantren masih menghadapi tantangan berupa kepemimpinan yang terpusat, minimnya regenerasi, lemahnya kapasitas manajerial, serta kurangnya tata kelola organisasi yang profesional, nilai-nilai Huma Betang memberikan dasar etik dan sosial yang mampu memperkuat kohesi, kolaborasi, dan tata kehidupan komunitas pendidikan. Nilai-nilai inti seperti gotong royong, kebersamaan, toleransi, rukun, dan hidup berdampingan terbukti selaras dengan kebutuhan pesantren untuk membangun kepemimpinan yang lebih partisipatif, humanis, dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Integrasi nilai-nilai Huma Betang ke dalam kepemimpinan pesantren tidak hanya memperkuat dimensi moral dan budaya lembaga, tetapi juga memberikan kerangka strategis bagi perbaikan tata kelola. Melalui prinsip gotong royong, beban kepemimpinan tidak lagi berpusat pada figur karismatik semata, tetapi dibagi secara kolektif melalui struktur kerja yang lebih sistematis. Nilai kebersamaan dan hidup berdampingan memperkuat hubungan antaraktor pendidikan, menciptakan suasana belajar yang inklusif, serta meminimalkan konflik internal. Sementara itu, nilai toleransi dan rukun mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang harmonis, terbuka, dan siap merespons keberagaman perspektif dalam proses transformasi kelembagaan.

Secara akademik, penelitian ini menunjukkan bahwa kearifan lokal seperti Falsafah Huma Betang memiliki potensi besar untuk dijadikan landasan dalam merumuskan model kepemimpinan pesantren yang lebih kontekstual dan berkelanjutan. Nilai-nilai lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya, tetapi juga dapat menjadi sumber inovasi dalam kepemimpinan pendidikan Islam. Oleh karena itu, penerapan model kepemimpinan berbasis Falsafah Huma Betang diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata bagi penguatan tata kelola pesantren sekaligus memperkaya khazanah studi kepemimpinan yang berakar pada budaya Nusantara. Dengan demikian, model ini tidak hanya menjawab problematika internal pesantren, tetapi juga memberikan arah baru bagi pembangunan kepemimpinan yang inklusif, adaptif, dan berkarakter.

DAFTAR REFERENSI

- Alexander Pramono, Liwan Karunia, Brilliant Yokha Putra, Novi, Kristy Naomi, Jayanti. 2024. "NILAI-NILAI KEARIFAN LOKAL (LOCAL WISDOM) TRADISI HANDEP HAPAKAT PADA MASYARAKAT KALIMATAN TENGAH (Studi Masyarakat Desa Rantau Asem) Jurnal Sociopolitico Jurnal Sociopolitico." *Jurnal Socio Politico Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 6:160–65.
- Apandie, Chris, and Endang Danial Ar. 2019. "Huma Betang : Identitas Moral Kultural Suku Dayak Ngaju Kalimantan Tengah." *Journal of Moral and Civic Education* 3(2):76–91.
- Badriah, Siti, Nova Nur A'ini, Marhamah Marhamah, Muhammad Wahid Majidi, and Muhammad Redha Anshari. 2025. "Mewariskan Pendidikan Karakter Melalui Filosofi Huma Betang Di Kota Palangka Raya." *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam Dan Isu-Isu Sosial* 10(1):227–39.
- Chris Apandie. 2018. "Huma Betang: Falsafah Suku Dayak Di Kalimantan Tengah." *Stakpnsentani.Ac.Id*.
- Destiana, Eem Merani, Dimas Sartika, and Nur Puspitasari. 2025. "Management Pendidikan Abad 21 , Globalisasi , Teknologi." *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan*, (November):130–147.
- Elmi, Ibnu, A. S. Pelu, and Jefry Tarantang. 2018. "Interkoneksi Nilai-Nilai Huma Betang Kalimantan Tengah Dengan Pancasila." *Jurnal Studi Agama Dan Masyarakat* 14(02):119–26. doi: 10.23971/jsam.v14i2.928.
- LILIS SURYANI. 2019. "NILAI-NILAI ISLAMI FILOSOFI HUMA BETANG SUKU DAYAK DI DESA BUNTOI KALIMANTAN TENGAH."
- Mahanum. 2021. "Tinjauan Kepustakaan." *Journal Of Education* 1(2):1–12.
- Melzatia, Shinta, and Nurul Rachmaini. 2022. "Kegagalan Nazir Dalam Tata Kelola Dan Akuntabilitas Pada Kebangkrutan Pondok Pesantren." *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4(10):4733–39.
- Muhammad Syafri, Agus Salim Salabi. 2025. "Kompetensi Manajerial Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan." *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia* 5(2):406–11. doi: 10.11594/jesi.05.02.16.
- Nihayatuzzain. 2025. "Transformasi Pola Kepemimpinan Kiai Di Pesantren Salaf : Studi Kasus Di Pesantren Salafiyah Al-Muhsin Yogyakarta." *Jurnal Manajemen*

MODEL KEPEMIMPINAN BERBASIS FALSAFAH *HUMABETANG* SEBAGAI UPAYA MENGATASI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN DI PONDOK PESANTREN

Pendidikan Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan 7.

Saiful Falah. 2019. “Model Regenerasi Dan Kaderisasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Di Kabupaten Bogor.” *Ta’dibuna: Jurnal Pendidikan Islam* 8(1):1–16. doi: 10.32832/tadibuna.v8i1.1782.