



---

---

## PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID

Ihsan Maulana<sup>1</sup>, Mulyadi<sup>2</sup>, Siti Hanifah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya, Kalimantan Barat

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kubu Raya, Kalimantan Barat

<sup>3</sup> Institut Agama Islam Negeri Pontianak, Kalimantan Barat

Email: [Maulana39431314@gmail.com](mailto:Maulana39431314@gmail.com), [Yadi1403@gmail.com](mailto:Yadi1403@gmail.com), [sitihanifah@gmail.com](mailto:sitihanifah@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya tuntutan perubahan dalam organisasi pendidikan salafiyah akibat perkembangan zaman, kemajuan teknologi, serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap kualitas pendidikan pesantren. Kondisi tersebut menuntut Pondok Pesantren Darut Tauhid untuk melakukan penyesuaian organisasi tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi ciri khasnya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran psikologi perubahan dalam mengarahkan proses pengembangan organisasi pendidikan salafiyah di Pondok Pesantren Darut Tauhid, Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya. Dengan metode kualitatif deskriptif, penelitian ini mengeksplorasi potensi dan tantangan yang dihadapi pesantren dalam menghadapi dinamika zaman dan perubahan sosial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses perubahan organisasi pendidikan salafiyah di Pondok Pesantren Darut Tauhid dipengaruhi oleh faktor psikologis individu dan kolektif yang meliputi kesiapan menerima perubahan, persepsi terhadap inovasi, serta tingkat resistensi warga pesantren. Selain itu, pengembangan organisasi berjalan melalui dua bentuk utama, yaitu perubahan operasional dan perubahan strategis yang mencakup modernisasi sistem manajemen, pembaruan metode pembelajaran, serta digitalisasi administrasi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan lebih banyak disebabkan oleh kurangnya pemahaman (not knowing), keterbatasan kemampuan (not able), dan sikap penolakan (not willing), dengan faktor dominan berasal dari aspek ketidaktahuan terhadap tujuan perubahan.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi pendidikan salafiyah sangat ditentukan oleh pendekatan psikologis yang dilakukan melalui komunikasi persuasif, partisipasi aktif, keteladanan kyai, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap proses perubahan.

**Kata Kunci:** Perubahan organisasi, Pengembangan organisasi, pendidikan salafiyah, Pondok Pesantren Darut Tauhid.

---

# PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID

## **Abstract**

*This study is motivated by the growing demand for change in salafiyah educational organizations due to the development of the times, technological advancements, and increasing public expectations regarding the quality of Islamic boarding school education. This condition requires the Darut Tauhid Islamic Boarding School to make organizational adjustments without abandoning its distinctive Islamic values. Therefore, this study aims to analyze the role of change psychology in directing the organizational development process of salafiyah education at Darut Tauhid Islamic Boarding School, Sungai Raya District, Kubu Raya Regency. Using a descriptive qualitative method, this study explores the potential and challenges faced by the pesantren in responding to social change and the dynamics of the modern era.*

*The results of this study indicate that the process of organizational change in salafiyah education at Darut Tauhid Islamic Boarding School is influenced by individual and collective psychological factors, including readiness to accept change, perceptions of innovation, and the level of resistance among members of the pesantren. In addition, organizational development occurs through two main forms, namely operational changes and strategic changes, which include the modernization of management systems, the improvement of learning methods, and the digitalization of administrative processes. The findings also reveal that resistance to change is largely caused by lack of understanding (not knowing), limited capability (not able), and unwillingness to change (not willing), with the dominant factor being a lack of understanding of the purpose of change.*

*Furthermore, this study finds that the success of organizational development in salafiyah education is highly determined by psychological approaches, including persuasive communication, active participation, the exemplary leadership of the kyai, and the integration of Islamic values in every stage of the change process.*

**Keywords:** *Organizational change, organizational development, salafiyah education, Darut Tauhid Islamic Boarding School.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perubahan merupakan sebuah keniscayaan dalam setiap organisasi, termasuk organisasi pendidikan salafiyah di pondok pesantren darut tauhid. Perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, serta tuntutan masyarakat terhadap kualitas layanan pendidikan menjadikan lembaga pendidikan salafiyah yang berada di pondok pesantren darut tauhid harus terus melakukan penyesuaian dan inovasi. Dalam proses perubahan tersebut, faktor psikologis menjadi elemen penting yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan sebuah perubahan. Setiap individu dalam organisasi guru, pimpinan, staf, dan santri itu harus memiliki cara berbeda dalam merespons perubahan, mulai dari penerimaan, keraguan, hingga resistensi (Suci Febriani: 2023).

Psikologi perubahan hadir untuk memahami dinamika perilaku santri dalam menghadapi transformasi organisasi. Melalui pendekatan psikologis, proses perubahan dapat dikelola secara lebih manusiawi dan efektif. Sementara itu, pengembangan organisasi pendidikan salafiyah itu berfokus pada upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas pendidikan salaf yang berada di pondok pesantren darut tauhid melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, struktur, dan proses manajerial. Integrasi antara psikologi perubahan dan

# **PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID**

pengembangan organisasi menjadi penting agar lembaga pendidikan salafiyah mampu beradaptasi, berinovasi, dan berkembang sesuai kebutuhan zaman (Syarifudin:2023).

Dalam konteks pendidikan modern, pemahaman terhadap aspek psikologis perubahan sangat dibutuhkan untuk menciptakan iklim sekolah yang kondusif, meningkatkan kinerja tenaga pendidik, serta memastikan bahwa setiap program pengembangan organisasi berjalan secara terencana dan diterima oleh seluruh keluarga pondok pesantren. Oleh karena itu, kajian mengenai psikologi perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan salafiyah ini menjadi relevan untuk dianalisis secara lebih mendalam (Sukatin: 2021).

Pengembangan organisasi pendidikan salafiyah di pondok pesantren harus dilakukan secara sistematis dan terencana. Pengembangan ini mencakup peningkatan kualitas sumber daya santri, pembenahan struktur manajemen, penataan lingkungan belajar, serta penguatan nilai-nilai kepesantrenan. Integrasi antara pendekatan psikologis dan strategi pengembangan organisasi menjadi kunci agar pesantren mampu mempertahankan tradisi sambil beradaptasi dengan kebutuhan zaman sehingga bisa mencetak santri yang bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, akhlak, dan kecerdasan peserta didik (Muthmainnah et al:2025). Perubahan di pesantren tidak terlepas dari dinamika psikologis para penghuninya. Setiap individu baik kiai, ustadz, santri, maupun pengelola memiliki persepsi, motivasi, dan kesiapan yang berbeda dalam menerima perubahan. Di sinilah pentingnya kajian psikologi perubahan untuk memahami bagaimana perilaku individu dan kelompok memengaruhi keberhasilan transformasi pesantren.

Penelitian mengenai psikologi perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan di pondok pesantren darut tauhid ini sangat penting untuk memastikan bahwa proses transformasi berjalan secara efektif, tetap menjaga nilai-nilai keislaman, dan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan lembaga. Diharapkan dengan hasil penelitian ini akan memberikan manfaat yang berarti dalam pengembangan lembaga pendidikan di pondok pesantren darut tauhid serta memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan mutu lembaga pendidikan di masa yang akan datang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami secara mendalam fenomena psikologis, dinamika perilaku, serta proses perubahan dan pengembangan organisasi pendidikan salafiyah di Pondok Pesantren Darut Tauhid secara kontekstual dan natural.

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Darut Tauhid yang terletak di Kecamatan Sungai Raya, Kabupaten Kubu Raya. Subjek penelitian terdiri dari pimpinan pesantren (kyai), ustaz, pengurus, serta santri yang terlibat langsung dalam proses perubahan dan pengembangan organisasi.

Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara dan observasi, meliputi pimpinan pesantren, ustaz, dan santri. 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen pendukung seperti arsip pesantren, struktur

# **PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID**

organisasi, program kerja, serta literatur yang relevan dengan penelitian.

Sedangkan, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: 1) Observasi, dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas organisasi, interaksi antar warga pesantren, serta proses perubahan yang terjadi. 2) Wawancara, dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) kepada informan untuk menggali informasi terkait persepsi, pengalaman, dan respons terhadap perubahan organisasi. 3) Dokumentasi, digunakan untuk melengkapi data melalui dokumen tertulis, foto, serta arsip yang berkaitan dengan kegiatan dan kebijakan organisasi pesantren.

Kemudian untuk teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif yang meliputi: 1) Reduksi data, yaitu proses pemilahan, penyederhanaan, dan pemfokusan data yang relevan dengan penelitian. 2) Penyajian data, yaitu penyusunan data dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami. 3) Penarikan kesimpulan, yaitu proses interpretasi data untuk menemukan makna dan menjawab fokus penelitian.

Dalam penelitian ini, demi menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, yaitu: Triangulasi sumber, dengan membandingkan data dari berbagai informan dan triangulasi teknik, dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Proses Psikologis dalam Perubahan Organisasi Salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid**

Perubahan merupakan sesuatu yang tidak terhindarkan dalam kehidupan setiap organisasi. Tuntutan perubahan terjadi pada berbagai bidang kehidupan, baik individu, kelompok masyarakat, lembaga, organisasi maupun perusahaan. Sumber utama pendorong perubahan distimulasi dari faktor luar organisasi dan faktor dalam organisasi. Perubahan di dalam organisasi terbagi menjadi dua yaitu perubahan operasional dan perubahan strategis. Perubahan operasional yaitu perubahan-perubahan kecil yang bersifat parsial dan umumnya tidak berdampak luar biasa pada visi dan misi pesantren. Perubahan strategis yaitu perubahan yang berdampak luas dan memerlukan dukungan dari yayasan pondok pesantren bahkan seluruh keluarga besar pondok pesantren, apabila ada satu komponen berubah maka akan berdampak pada perubahan komponen yang lain. Macam macam perubahan strategis antara lain : Perubahan budaya komunikasi satu arah menuju budaya musyawarah dan kolaboratif antara pengurus, ustaz, dan santri, Perubahan pendidikan salafiyah murni menjadi pesantren terpadu, Perubahan absensi santri dan ustaz menggunakan barcode atau sistem digital, Perubahan struktur pendidikan (Sujudi, 2024)

Perubahan organisasi tidak akan terjadi secara mudah, dibutuhkan delapan langkah untuk menciptakan perubahan sukses pada level manapun dalam organisasi. Delapan langkah tersebut meliputi :

- 1) Membangun rasa kemendesakan agar seluruh elemen organisasi terdorong untuk berubah.
- 2) Membangun sebuah kelompok inti yang memiliki kekuatan, pengaruh, dan kapasitas untuk memimpin proses perubahan.
- 3) Menciptakan visi yang jelas serta strategi yang tepat untuk mencapai perubahan tersebut.

## **PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID**

- 4) Mengomunikasikan visi dan strategi perubahan secara terus-menerus, dengan cara yang mudah dipahami dan diterima oleh seluruh anggota pesantren.
- 5) Memberdayakan seluruh anggota organisasi pengurus, asatidz, dan santri agar berani mengambil tindakan yang mendukung visi perubahan.
- 6) Merencanakan perbaikan-perbaikan kecil yang dapat dicapai dalam waktu singkat sebagai bukti nyata bahwa proses perubahan berjalan dengan baik.
- 7) Menggunakan keberhasilan awal (kemenangan jangka pendek) untuk membangun kredibilitas dan melanjutkan perubahan yang lebih besar dan mendalam.
- 8) Memperkuat dan menanamkan perubahan agar menjadi bagian permanen dari budaya organisasi.

Maka dari itu, dengan adanya perubahan organisasi pondok pesantren, visi dan misi lembaga dapat diwujudkan melalui sistem yang lebih profesional, kepemimpinan yang adaptif, serta budaya kerja yang mendukung peningkatan mutu pendidikan.

### **Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Pendidikan Salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid**

Resistensi atau penolakan terhadap perubahan dalam organisasi pada umumnya muncul ketika perubahan tersebut dipersepsikan mengancam nilai, keyakinan, kebiasaan, atau identitas individu maupun kelompok. Ancaman ini tidak selalu bersifat nyata (riil), tetapi sering kali berupa persepsi yang lahir dari ketidakpahaman terhadap tujuan, proses, dan dampak perubahan. Oleh karena itu, resistensi dapat bersumber dari pemahaman yang benar atas perubahan misalnya kekhawatiran akan hilangnya peran atau otoritas atau justru dari kesalahpahaman dan minimnya informasi.

Dalam konteks organisasi salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid, resistensi terhadap perubahan memiliki karakteristik yang khas. Pesantren salafiyah dikenal kuat dalam menjaga nilai-nilai tradisi keilmuan klasik (kitab kuning), pola hubungan kyai, santri yang hierarkis dan paternalistik, serta budaya kepatuhan dan keteladanan. Ketika perubahan organisasi diperkenalkan, seperti modernisasi manajemen, penggunaan teknologi pendidikan, atau penyesuaian kurikulum, sebagian warga pesantren dapat memaknainya sebagai ancaman terhadap kemurnian tradisi salaf. Terdapat empat alasan utama orang menolak perubahan yaitu:

- 1) Ketakutan kehilangan sesuatu yang berharga.
- 2) Salah pengertian terhadap perubahan organisasi salafiyah pondok pesantren serta segala implikasinya.
- 3) Keyakinan bahwa perubahan tidak akan membawa perbaikan bagi organisasi salafiyah.
- 4) Toleransi yang rendah terhadap perubahan.

(Sri Wahyuni:2022) Menjelaskan piramida penolakan dalam proses perubahan menunjukkan bahwa resistensi muncul karena:

## PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID



Sumber:Sri Wahyuni

Gambar 1:Primedia Penolakan

(*Not knowing*) merujuk pada kondisi ketika individu atau kelompok tidak memiliki informasi yang cukup, jelas, atau benar mengenai tujuan, proses, manfaat, maupun dampak dari perubahan yang dilakukan. Akibatnya, perubahan sering dipersepsikan sebagai ancaman, sehingga memunculkan kebingungan, kecemasan, dan resistensi. (*Not able*) merujuk pada kondisi ketika individu memahami tujuan perubahan, tetapi merasa tidak memiliki kemampuan, keterampilan, atau kesiapan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru. Kondisi ini sering menimbulkan kecemasan, ketergantungan pada cara lama, dan resistensi pasif. (*Not willing*) merujuk pada kondisi ketika individu sudah mengetahui dan mampu menjalankan perubahan, tetapi secara sadar memilih untuk tidak mendukung atau menolak perubahan tersebut. Penolakan ini biasanya didasari oleh sikap, nilai, kepentingan pribadi atau kelompok, serta kelekatan yang kuat pada kebiasaan lama.

Perubahan organisasi salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid, dapat terjadi karena sebagian ustaz, santri, atau pengelola belum memahami secara utuh tujuan dan manfaat perubahan yang dilakukan, sehingga perubahan dipersepsikan sebagai ancaman terhadap tradisi salafiyah yang telah menetap di pondok pesantren. Selain itu, resistensi juga muncul ketika individu merasa tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang memadai untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan baru, seperti penggunaan teknologi atau sistem manajemen moderen. Pada tingkat yang lebih dalam, penolakan terjadi karena ketidakmauan mengikuti perubahan yang dinilai bertentangan dengan nilai-nilai pesantren dan kebiasaan lama. Dengan demikian, resistensi terhadap perubahan di Pondok Pesantren Darut Tauhid tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kultural dan ideologis, sehingga memerlukan pendekatan persuasif berbasis nilai-nilai Islam, musyawarah, dan keteladanan kyai agar perubahan dapat diterima tanpa menghilangkan jati diri salafiyah pesantren.

Berdasarkan piramida penolakan, resistensi terhadap perubahan paling banyak disebabkan oleh ketidaktahuan individu terhadap tujuan dan proses perubahan, sedangkan

## **PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID**

ketidakmauan mengikuti perubahan menjadi penyebab yang paling kecil. Dalam konteks organisasi salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid, hal ini menunjukkan bahwa penolakan lebih dipicu oleh kurangnya pemahaman terhadap perubahan yang dilakukan daripada sikap menolak itu sendiri. (Lumbantoruan, 2021)

Penolakan terhadap perubahan tidak selalu bernilai negatif, karena justru berfungsi sebagai mekanisme kontrol agar perubahan tidak dilakukan secara tergesa-gesa dan sembarangan. Dalam konteks perubahan organisasi salafiyah Pondok Pesantren Darut Tauhid, resistensi dapat muncul secara terbuka, misalnya melalui keberatan atau kritik dari ustaz dan pengelola terhadap kebijakan baru yang dianggap berpotensi mengganggu tradisi pesantren. Namun, penolakan juga dapat bersifat implisit dan lamban, seperti menurunnya partisipasi dalam program baru, berkurangnya semangat menjalankan kebijakan perubahan, atau kecenderungan tetap bertahan pada pola lama. Resistensi semacam ini menunjukkan adanya kegelisahan kultural dan nilai yang perlu dipahami, sehingga perubahan di pesantren harus dijalankan secara hati-hati, dialogis, dan berlandaskan nilai-nilai salafiyah agar dapat diterima tanpa menghilangkan jati diri pesantren.

Penolakan terhadap perubahan terbagi menjadi dua yaitu penolakan yang dilakukan individu dan penolakan yang dilakukan kelompok atau organisasi salaf/asatidz. Penolakan individual disebabkan persoalan kepribadian, persepsi dan kebutuhan maka individu punya potensi sebagai sumber penolakan atas perubahan (Laihad, 2019). Beberapa aspek individu sebagai sumber penolakan yaitu: a) kebiasaan/habit (pola perilaku); b) rasa aman; c) faktor ekonomi; d) takut terhadap sesuatu yang tidak diketahui; e) persepsi yang kurang tepat terhadap perubahan. Penolakan organisasional, pada dasarnya konservatif, secara aktif menolak perubahan, terdapat enam sumber penolakan atas perubahan, yaitu: a) inersia struktural; b) fokus perubahan berdampak luas; c) inersia kelompok kerja; d) ancaman terhadap keahlian; e) ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang telah mapan; f) ancaman terhadap alokasi sumber daya. (Tafonao, 2024)

Menjelaskan bahwa penolakan terhadap perubahan merupakan hal yang wajar dalam setiap organisasi, termasuk organisasi salafiyah pondok pesantren. Oleh karena itu, resistensi perlu dikelola secara tepat agar perubahan dapat berjalan efektif. Beberapa cara yang bisa digunakan untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan yaitu :

### 1) Membangun Hubungan yang Positif

Perubahan lebih mudah diterima apabila ada kepercayaan kepada pimpinan/kepala madrasah salafiyah, khususnya kyai dan pengelola pesantren (Kepala Pondok). Keteladanan, kedekatan emosional, dan hubungan yang harmonis antara pimpinan, ustaz, dan santri menjadi kunci untuk mereduksi resistensi.

### 2) Pendekatan Pendidikan dan Komunikasi

Resistensi yang muncul akibat ketidak tahuan dapat diatasi dengan sosialisasi yang jelas mengenai tujuan dan manfaat perubahan organisasi pendidikan salafiyah pondok pesantren darut tauhid, disampaikan melalui pengajian, okmusyawarah, ceramah, atau forum pesantren dengan bahasa religius dan kultural.

### 3) Pendekatan Partisipasi dan Keterlibatan

Melibatkan ustaz dan pengurus pesantren dalam proses pengambilan keputusan akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perubahan, sementara pimpinan/kepala

## **PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID**

- pondok berperan sebagai fasilitator dan motivator.
- 4) Pendekatan Kemudahan dan Dukungan  
Penolakan akibat ketidak mampuan atau kecemasan dapat diatasi melalui pelatihan, pendampingan, dan bimbingan agar warga(santri) pesantren mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan baru tanpa meninggalkan nilai salafiyah.
  - 5) Pendekatan Negosiasi dan Persetujuan  
Jika resistensi datang dari kelompok yang berpengaruh, dialog dan musyawarah menjadi sarana penting untuk mencari titik temu antara kepentingan perubahan dan nilai-nilai pesantren.
  - 6) Memilih Orang-Orang yang Menerima Perubahan  
Individu yang terbuka dan adaptif terhadap perubahan dapat dijadikan agen perubahan untuk memberi contoh positif kepada warga pesantren lainnya.
  - 7) Pendekatan Paksaan Eksplisit dan Implisit  
Pendekatan ini menjadi pilihan terakhir dan harus dilakukan secara bijaksana, dengan tetap memperhatikan etika pesantren dan nilai-nilai Islam agar tidak menimbulkan konflik berkepanjangan.

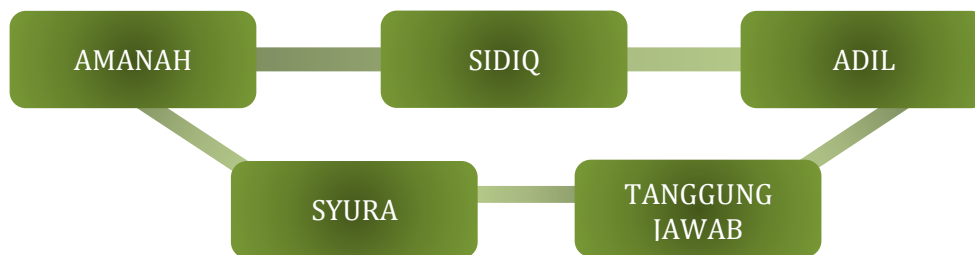
Dengan menerapkan cara - cara tersebut mulai dari membangun hubungan yang positif, pendidikan dan komunikasi, partisipasi dan keterlibatan, pemberian dukungan dan kemudahan, negosiasi dan persetujuan, pemilihan individu yang pro terhadap perubahan, hingga paksaan secara eksplisit atau implisit resistensi terhadap perubahan organisasi pendidikan dapat dikelola secara lebih efektif. Pendekatan ini memungkinkan perubahan tidak hanya dipaksakan secara struktural, tetapi juga diterima secara psikologis dan kultural oleh seluruh anggota organisasi. Melalui komunikasi yang terbuka, keterlibatan aktif, serta dukungan yang memadai, perubahan dapat dipahami sebagai kebutuhan bersama, sehingga proses perubahan dalam organisasi pendidikan dapat berjalan lebih adaptif, terarah, dan berkelanjutan sehingga bisa mencetak dan mencetuskan santri lulusan salafiyah pondok pesantren yang berkualitas dalam segi kitab -kitab gundul (Nang Randu Utama,2017).

### **Transformasi Budaya Lembaga Berdasarkan Nilai-Nilai Islam**

Istilah transformasi yang berasal dari bahasa Latin *transformare* bermakna mengubah bentuk dalam konteks ilmiah tidak sekadar dipahami sebagai perubahan permukaan, melainkan sebagai perubahan mendasar yang bersifat struktural, sistemik, dan berkelanjutan. Transformasi mencakup pergeseran cara berpikir, pola perilaku, nilai, serta mekanisme kerja suatu entitas agar selaras dengan tujuan dan tuntutan baru tanpa kehilangan identitas dasarnya (Muthmainnah,2025)

Transformasi budaya lembaga berdasarkan nilai-nilai Islam merupakan proses perubahan yang menekankan integrasi antara prinsip manajerial modern dengan ajaran Islam.

## PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID



Perubahan budaya ini tidak hanya berorientasi pada peningkatan mutu organisasi pendidikan, tetapi juga pada pembentukan karakter individu yang berakhlakul karimah. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, transformasi budaya dilakukan dengan tetap menjaga tradisi keilmuan dan spiritual, sekaligus menyesuaikan diri dengan tuntutan zaman, sehingga lembaga mampu berkembang secara profesional tanpa kehilangan identitas dan nilai-nilai keislamannya.(Kurnia and Rofiq,2025).

Transformasi budaya lembaga merupakan elemen penting dalam menjaga keberlanjutan dan mutu lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika perubahan sosial dan perkembangan zaman. Pondok pesantren sebagai institusi pendidikan berbasis nilai memiliki tantangan untuk melakukan pembaruan kelembagaan tanpa menghilangkan identitas keislamannya. Pondok Pesantren Darut Tauhid menunjukkan upaya transformasi budaya lembaga yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan tuntutan pengelolaan modern. Nilai tauhid, amanah, musyawarah, keadilan, dan ihsan menjadi landasan utama dalam membentuk pola kepemimpinan, tata kelola, dan etos kerja warga pesantren. Transformasi tersebut berlangsung secara bertahap dan adaptif sehingga dapat diterima oleh seluruh elemen lembaga (Study,2025)

Transformasi budaya pesantren dapat dipahami sebagai proses perubahan bentuk dan struktur budaya organisasi yang berorientasi pada internalisasi nilai-nilai Islam secara lebih kontekstual dan aplikatif. Perubahan ini tercermin, misalnya, dalam modernisasi metode pembelajaran tanpa meninggalkan kitab kuning, penerapan manajemen pesantren yang lebih profesional namun tetap berlandaskan akhlak Islami, serta penguatan etos kerja dan kedisiplinan sebagai bagian dari ibadah.

Maka dari itu, transformasi budaya yang bernilai Islam menjadi sangat penting bagi organisasi pendidikan di pondok pesantren, karena pesantren tidak hanya berfungsi sebagai lembaga transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pusat pembentukan karakter dan peradaban Islami. Transformasi budaya berlandaskan nilai-nilai Islam memungkinkan pesantren untuk menata ulang sistem, pola kepemimpinan, serta perilaku kelembagaan agar selaras dengan ajaran Islam sekaligus responsif terhadap dinamika sosial dan perkembangan zaman (Rustandi and Syafei,2025).

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran psikologi perubahan dalam pengembangan organisasi pendidikan salafiyah di Pondok Pesantren Darut Tauhid. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa proses perubahan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aspek struktural dan manajerial, tetapi sangat ditentukan oleh faktor psikologis individu dan kolektif, seperti kesiapan menerima perubahan, persepsi

# PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID

terhadap inovasi, serta tingkat resistensi warga pesantren.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan organisasi dilakukan melalui perubahan operasional dan strategis, yang mencakup modernisasi sistem manajemen, pembaruan metode pembelajaran, serta digitalisasi administrasi. Namun, proses tersebut menghadapi resistensi yang umumnya disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap tujuan perubahan, keterbatasan kemampuan dalam beradaptasi, serta kekhawatiran terhadap hilangnya nilai-nilai tradisi salafiyah.

Dalam pembahasan ditemukan bahwa resistensi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kultural dan ideologis, sehingga memerlukan pendekatan yang tepat. Pendekatan psikologi perubahan yang efektif dilakukan melalui komunikasi persuasif, partisipasi aktif seluruh elemen pesantren, keteladanan kyai, serta integrasi nilai-nilai Islam dalam setiap proses perubahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pengembangan organisasi pendidikan salafiyah di Pondok Pesantren Darut Tauhid sangat bergantung pada kemampuan lembaga dalam mengelola aspek psikologis perubahan secara tepat. Integrasi antara pendekatan psikologis dan nilai-nilai keislaman menjadi kunci utama agar perubahan dapat diterima secara adaptif tanpa menghilangkan identitas dan tradisi salafiyah pesantren.

## BIBLIOGRAFI

- Kurnia, Shinta Hayu Asyisa, and Ainur Rofiq. 2025. "Transformasi Budaya Organisasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam." *Didaktika: Jurnal Kependidikan* 14(1 Februari): 659–68.
- Laihad, Rifka Amelia, Victor PK Lengkong, and Regina T Saerang. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mnyebabkan Resistensi Dalam Proses Perubahan Organisasi Di Otoritas Jasa Keuangan Sulawesi Utara, Gorontalo Dan Maluku Utara Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 531–40.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/22442/22135>.
- Lukman Hakim, and Muhammad Sujudi. 2024. "Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Sudut Pandang Manajemen Organisasi." *Journal of Law and Administrative Science* 2(1): 32–44. doi:10.33478/jlas.v2i1.17.
- Lumbantoruan, C M, B Tewel, and G Lumintang. 2021. "Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Resistensi Terhadap Perubahan Organisasi Di PT. Pertamina ( Persero ) Integrated Terminal Bitung Factors - Factors That Causing Resistance To Organizational Change At PT. Pertamina ( Persero ) Integrated Terminal Bitung." *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* 9(1): 914–23. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32637>.
- Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, and Sukatin Sukatin. 2021. "Aspek Psikologis Organisasi Pendidikan Efektif." *ITQAN: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan* 12(1): 83–102. doi:10.47766/itqan.v12i1.182.
- Muthmainnah, Fitri, Sekolah Tinggi, Ilmu Tarbiyah, Darul Ulum, Kubu Raya, Kalimantan

# PSIKOLOGI PERUBAHAN SEBAGAI PENDEKATAN DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI PENDIDIKAN SALAFIYAH DI PONDOK PESANTREN DARUT TAUHID

- Barat, Kalimantan Barat, et al. 2025. "Strategi Transformasi Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Pondok Pesantren Darul Fikri Kubu Raya." 02(01): 78–88.
- Nang Randu Utama 2017 : 32-43. 2017. "Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Proses Perubahan Organisasi Pendidikan Tinggi Kesehatan." *Jurnal Pendidikan* 18(1): 32–43. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/JPN/article/view/947>.
- Rustandi, Feri, and Isop Syafei. 2025. "Strategi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Islam Dalam Mencapai Keunggulan Lembaga Pendidikan Islam." *Teaching and Learning Journal of Mandalika (Teacher) e- ISSN 2721-9666* 6(1): 142–54. <https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/teacher/article/view/4320>.
- Sri Wahyuni, Erika. 2022. "Analisis Resistensi Individu Maupun Organisasi Terhadap Perubahan." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1(8): 1363–70. doi:10.54443/sibatik.v1i8.176.
- Study, This, Aims To, Explore How, Dakwah Values, Are Transformed, Sullamul Hidayah, Uses A Qualitative, et al. 2025. "Transformasi Nilai-Nilai Dakwah Menjadi Strategi Brand Loyalty: Studi Pada Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Pesantren Modern Sofia 1 Pasca Sarjana Universitas Nurul Jadid." *Advances In Education Journal*. <https://journal.al-afif.org/index.php/aej/article/view/170%0Ahttps://journal.al-afif.org/index.php/aej/article/download/170/151>.
- Suci Febriani, Riska, Muhammad Syaifudin, and Tuti Andriani. 2023. "Pengembangan Dan Perubahan Organisasi Seiring Dengan Reinventing Dalam Sistem Organisasi Pendidikan." *Al-Amin: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Sosial Humaniora* 1(1): 56–65. doi:10.53398/alamin.v1i1.389.
- Tafonao, Nofita, Fatolosa Hulu, Nanny Artatina Buulolo, and Ayler Beniah Ndraha. 2024. "Analisis Resistensi Pedagang Kaki Lima Terhadap Kebijakan Pemerintah Kota Gunungsitoli ( Studi Kasus Pada Pasar Beringin Kota Gunungsitoli )." *EKOMA: Jurnal ...* 3(5): 1389–96. <https://ulilalbabinstitute.co.id/index.php/EKOMA/article/view/3796%0Ahttps://ulilalbabinstitute.co.id/index.php/EKOMA/article/download/3796/3446>.

---

## Copyright holder:

Ihsan Maulana, Mulyadi, Siti Hanifah (2026)

## First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

## This article is licensed under:

