

**GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA PONDOK
PESANTREN KAUMAN PADANG PANJANG DALAM MENINGKATKAN
PRESTASI SISWA DAN MUTU PESANTREN**

***TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE OF THE HEAD OF KAUMAN
PADANG PANJANG ISLAMIC BOARDING SCHOOL IN IMPROVING STUDENT
ACHIEVEMENT AND ISLAMIC BOARDING SCHOOL QUALITY***

Fitra Murni AR, Suswati Hendriyani

Guru SMAN 3 Padang Panjang, IAIN Batusangkar

e-mail: fitramurniar@gmail.com, suswati.hendriyani@iainbatusangkar.ac.id

ABSTRAK: : Gaya kepemimpinan transformasional merupakan cara efektif pimpinan lembaga pendidikan untuk meningkatkan prestasi siswa dan mutu pendidikan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk gaya kepemimpinan transformasional kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang dalam meningkatkan prestasi siswa dan mutu pesantren. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dalam bentuk studi kasus. Sampel penelitian ini adalah kepala sekolah di Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang. Instrumen penelitian yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin pondok pesantren yang transformasional terlihat dari beberapa karakteristik yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intelektual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh pimpinan pondok pesantren dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu simplikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilisasi, siaga dan tekad.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pondok Pesantren, Prestasi Siswa, Mutu Pesantren

ABSTRACT: *Transformational leadership style is an effective way for educational institution leaders to improve student achievement and quality of education. Therefore, this study aims at the transformational leadership style of the head of Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang in improving student achievement and the quality of the pesantren. The methodology used in this research is a qualitative descriptive method in the form of a case study. The sample of this research is the principal at the Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang. The research instruments are interviews, observation and documentation. The results of this study indicate that transformational boarding school leaders can be seen from several characteristics, namely Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, and Individualized Consideration. The principles that must be possessed by Islamic boarding school leaders in implementing a transformational leadership style are simplification, motivation, facilitation, innovation, mobilization, alert and determination.*

Keywords: *Transformational Leadership Style, Islamic Boarding School, Student Achievement, Islamic Boarding School Quality*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, karena ia merupakan sebuah sistem yang terdiri dari sub-sub sistem yang berintegrasi dalam proses pendidikan. Untuk masing-masing sub sistem tersebut perlu mendapat perhatian, karena akan berdampak terhadap pencapaian tujuan pendidikan itu sendiri. Albert (2018) menyatakan bahwa pencapaian tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada komponen-komponen yang terkait dengan sistem sekolah. Komponen-komponen tersebut antara lain: kepala sekolah, pegawai tata usaha, guru, siswa, masyarakat dan sarana prasarana. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah

memerlukan sarana prasarana yang lengkap, disiplin kinerja dari guru untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi, (Nia, 2019).

Pesantren merupakan lembaga pendidikan dan pengajaran Islam di mana di dalamnya terjadi interaksi kyai atau ustadz sebagai guru dan para santri sebagai murid dengan mengambil tempat di masjid atau halaman-halaman asrama (pondok) untuk mengaji atau membahas buku-buku teks keagamaan karya ulama masa lalu (Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, 2003), (Ruswanto, 2017). Pesantren, jika disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang indigenous, (Kurniawati, 2016).

Kepala pondok pesantren merupakan pemimpin pendidikan yang sangat penting karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di pondok pesantren. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala pondok pesantren sebagai salah satu pemimpin pendidikan. Santoso (2018) menjabarkan bahwa hal ini karena kepala pondok pesantren merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi pesantren yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan, (Amin dkk., 2018).

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan bertujuan untuk menentukan arah suatu kelompok, sehingga tercapainya sebuah tujuan bersama yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Bashori (2019) menyebutkan bahwa kepemimpinan dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas dalam kegiatan organisasi yang menggunakan wewenang, pengaruh, dan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain dalam aktivitas kependidikan yang dipimpinnya guna mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin sangat mempengaruhi terhadap arah dan kebijakan dari system kepemimpinannya. Pemimpin pendidikan Islam yang memiliki kemampuan mempengaruhi seluruh elemen yang ada dalam sebuah lembaga, akan lebih mudah mengarahkan dan memanager anggota organisasinya ke arah tujuan yang ingin dicapai, karena pemimpin merupakan lokomotif dan motor penggerak bagi utama perbaikan hidup manusia dan organisasi, (Anam, 2014).

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan pimpinan lembaga yang membawa perubahan pada lembaga pendidikan. Berlian (2012) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetap menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian yang perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling mempengaruhi, (Anwar, 2014).

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Berlian (2012) kepemimpinan transformasional adalah suatu proses yang pada dasarnya “para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi”. Para pemimpin adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian, (Waidi dkk., 2019). Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh ke depan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi untuk masa depan. Oleh karena itu, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin yang visioner.

Santoso (2018) menerangkan bahwa istilah kepemimpinan transformasional dibangun dari dua kata, yaitu kepemimpinan (leadership) dan transformasional (transformational). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Sumber daya dimaksud dapat berupa SDM, fasilitas, dana, dan faktor-faktor eksternal keorganisasian, (Rusdi, 2018).

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan. Dengan mengungkapkan suatu visi, pemimpin transformasional memberdayakan para pengikut untuk bekerja keras mencapai sasaran yang digambarkan. Visi pemimpin memberikan motivasi bagi pengikut untuk bekerja keras yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri, (Qomar, 2016).

2. Pondok Pesantren

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam. Nahdiyah KY & Maunah (2021) menyebutkan bahwa lembaga Pendidikan merupakan lembaga yang menciptakan manusia seutuhnya, sebagaimana yang diketahui bahwa hakikat pendidikan adalah untuk humanisme human (memanusiakan manusia). Suhermanto & Anshari (2018) mengemukakan bahwa dalam prosesnya ruang ini adalah sebuah interaksi yang mewujudkan upaya *transfer of knowledge dan transfer of value*. Lembaga Pendidikan Islam secara historis memiliki akar yang cukup kuat. Pengembangan dan pembangunan dilakukan mulai dari yang terkecil secara informal yaitu pengajian-pengajian dari rumah ke rumah, langgar, mushola, atau masjid untuk penguatan kepribadian para penggerak sehingga pada akhirnya dibentuk dalam konsep dakwah yang formal sesuai aturan kenegaraan yang berlaku seperti pondok pesantren, madrasah maupun lembaga perguruan tinggi, (Khoiruddin, 2018).

Menurut Mulyadi (2014), di Indonesia istilah kuttub lebih dikenal dengan istilah “pondok pesantren”, yaitu suatu lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat seorang kiai (pendidik) yang mengajar dan mendidik para santri (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pemondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para santri. Dalam kamus besar bahas Indonesia, pesantren diartikan sebagai asrama, tempat santri, atau tempat murid-murid belajar mengaji. Sedangkan secara istilah pesantren adalah lembaga pendidikan Islam, dimana para santri biasanya tinggal di pondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab klasik dan kitab-kitab umum, bertujuan untuk menguasai ilmu agama Islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat, (Kurniawan & Karim, 2020).

Kyai sebagai pimpinan tertinggi di pondok pesantren, memiliki keunikan tersendiri dalam sistem kepemimpinannya. Bashori (2019) menjabarkan bahwa istilah Kyai pada konteks keIndonesiaan, tidak hanya bermakna sosok atau individu yang ahli dalam bidang agama, akan tetapi lebih dari itu. Jika ditinjau dari makna antropologis, Kyai adalah individu yang memiliki kelebihan dan mampu dalam segala tataran masalah kehidupan, sekaligus juga sebagai kontrol sosial. Kyai adalah sosok yang penuh dengan aura kharismatik yang sangat tinggi, serta menempati posisi agung (high class) dalam strata social, utamanya bagi umat Islam. Sehingga tidak heran jika segala yang diucapkan oleh Kyai, diyakini oleh masyarakatnya (sami'na wa atho'na). Kyai yang dikenal di Indonesia, merujuk kepada figur tertentu yang memiliki kapasitas dan kapabilitas yang memadai dalam ilmu-ilmu keIslaman, karena kemampuannya yang tidak diragukan lagi. Dalam struktur masyarakat Indonesia, figur Kyai memperoleh pengakuan akan posisi pentingnya di masyarakat.

3. Prestasi Siswa

Prestasi belajar merupakan serangkaian kalimat yang terdiri dari dua kata, yang prestasi dan belajar, dimana kedua kata tersebut saling berkaitan dan diantaranya mempunyai pengertian yang berbeda. Ginanjar (2017) menjelaskan bahwa prestasi itu tidak mungkin dicapai atau dihasilkan oleh seseorang selama tidak melakukan kegiatan dengan sungguh-sungguh atau dengan perjuangan yang gigih. Dalam kenyatannya untuk mendapatkan prestasi tidak semudah membalikan telapak tangan, tetapi harus penuh perjuangan dan berbagai rintangan dan hambatan yang harus dihadapi untuk mencapainya. Hanya dengan keuletan, kegigihan dan optimisme prestasi itu dapat tercapai.

Para ahli memberikan interpretasi yang berbeda tentang prestasi belajar sesuai dari sudut pandang mana mereka menyorotinya. Namun secara umum mereka sepakat bahwa prestasi belajar adalah “hasil” dari suatu kegiatan. Tentang hal ini Poerwadarminta berpendapat bahwa

prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya), (Yasyakur, 2015). Sedangkan menurut Mas'ud Hasan Abdul Qohar berpendapat bahwa prestasi adalah apa yang telah diciptakan, hasil pekerjaan yang menyenangkan hati yang memperolehnya dengan jalan keuletan, (Arifin, 2021). Sementara Rahmawati (2020) mengemukakan bahwa prestasi adalah penilaian pendidikan tentang perkembangan dan kemajuan murid yang berkenan dengan penguasaan bahan pelajaran yang disajikan mereka serta nilai-nilai yang terdapat dalam kurikulum.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil intisarinnya bahwa prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan diusahakan dengan menyenangkan hati, yang memperoleh dengan jalan keuletan kerja baik secara individu maupun kelompok dalam bidang tertentu.

4. Mutu Pesantren

Mutu dalam konteks "hasil" pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh lembaga pendidikan pada setiap kurun waktu tertentu. Laminsar (2016) menyebutkan bahwa prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil tes kemampuan akademis, dapat pula prestasi bidang lain seperti olah raga, seni atau keterampilan tertentu (komputer, beragam jenis teknik, jasa). Bahkan prestasi lembaga pendidikan dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, dan sebagainya.

Pengertian mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik yang menyeluruh dari barang-barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan dalam konteks pendidikan. Pengertian mutu mencakup Input, proses dan output pendidikan, (Musdalifah dkk., 2020).

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan tertua di Indonesia, yang difungsikan sebagai suatu lembaga untuk menyebarkan agama dan tempat mempelajari agama Islam, disamping itu juga mengusahakan pembinaan tenaga-tenaga bagi pengembangan agama. Pada kenyataannya, pesantren telah berfungsi sebagai salah satu benteng pertahanan umat Islam, pusat dakwah dan pusat pengembangan masyarakat muslim di Indonesia, (Nasrullah, 2016).

Pondok Pesantren merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan keagamaan yang tumbuh dan berkembang dari oleh dan untuk masyarakat yang berperan penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Addin dkk., (2020) mengharapakan para santri dan para pemimpin serta pengelola pondok pesantren tidak saja mahir dalam aspek pembangunan moral dan spiritual dengan intelektual yang bernuansa agamis, namun dapat pula menjadi penggerak/motor motivator dan inovator dalam pembangunan kesehatan, serta menjadi teladan dalam berperilaku hidup bersih dan sehat bagi masyarakat sekitar (Permenkes RI Nomor 1 Tahun 2013). Dengan demikian peran pondok pesantren sangat strategis dan vital dalam menyukseskan pembangunan bidang kesehatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan deskriptif kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif ini adalah bentuk studi kasus (*case studi*) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kasus yang terjadi disuatu tempat dalam waktu tertentu. Penelitian studi kasus melibatkan investigasi khusus yang dapat didefinisikan sebagai suatu entitas atau objek studi yang dibatasi atau terpisah untuk penelitian dalam hal waktu, tempat atau batas-batas fisik. Kasus dalam hal ini dapat berupa individu, program, kegiatan, sekolah, ruang kelas atau kelompok.

Sampel dalam penelitian ini adalah kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang. Sampel dipilih secara sampel bertujuan atau *purposive sampling*. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan beberapa teknik pengumpulan data untuk memperoleh hasil yang diperlukan sebagai bahan penjabaran penelitian. Teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan, diantaranya yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap objek penelitian ke lapangan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi di tempat dan lokasi penelitian yaitu di Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang yang dilakukan kepada lingkungan sekolah, lingkungan kelas, sarana dan prasarana serta hal lainnya yang mendukung penulisan penelitian ini.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengambilan data dengan cara tatap muka langsung dengan narasumber untuk menggali informasi yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara informal kepada sampel penelitian. Wawancara informal ini adalah bentuk wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan yang tidak tersusun dan bebas serta tidak direncanakan sebelumnya agar informasi yang didapat dapat mengalir dengan natural sehingga di dapat data yang mendalam. Dalam wawancara jenis ini tidak ada serangkaian pertanyaan yang ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Pertanyaan-pertanyaan dibiarkan mengalir dan diajukan secara spontan dalam interaksi atau kontak langsung.

Wawancara peneliti lakukan dengan kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang. Wawancara yang diberikan adalah untuk menggali bagaimana gaya kepemimpinan transformasional kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang dalam meningkatkan prestasi siswa dan mutu pesantren.

3. Dokumentasi

Dokumentasi termasuk kedalam data sekunder dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan dokumentasi data dalam penelitian ini berupa daftar check (*checklist*) tentang gaya kepemimpinan transformasional kepala Pondok Pesantren Kauman Padang Panjang dalam meningkatkan prestasi siswa dan mutu pesantren, bentuk file, dokumen atau tulisan yang ada disekolah sesuai dengan topik penelitian serta data sekunder lainnya.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dalam proses kepemimpinannya, kepala pondok pesantren menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan menonjolkan beberapa karakteristik.

1. *Idealized Influence*

Idealized Influence adalah perilaku yang menghasilkan rasa hormat (respect) dan rasa percaya diri (trust) dari orang yang dipimpinnya. *Idealized influence* mengandung makna saling berbagi risiko melalui pertimbangan kebutuhan para staf di atas kebutuhan pribadi dan perilaku moral secara etis, (Suryana, 2012).

2. *Inspirational Motivation*

Inspirational Motivation tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memerhatikan makna pekerjaan bagi staf. Pemimpin menunjukkan atau mendemonstrasikan komitmen terhadap sasaran organisasi melalui perilaku yang dapat diobservasi staf. Pemimpin adalah seorang motivator yang bersemangat untuk terus membangkitkan antusiasme dan optimism staf, (Munandar, 2020).

3. *Intelektual Stimulation*

Inspirational Motivation yaitu pemimpin yang mempraktikkan inovasi-inovasi. Sikap dan perilaku yang kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

4. *Individualized Consideration*

Individualized Consideration artinya pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindaklanjuti keluhan, ide, harapan-harapan, dan segala masukan yang diberikan staf.

Selain itu, terdapat enam hal mengapa kepemimpinan transformasional penting bagi sebuah organisasi, yaitu: (1) Meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan, (2) Memiliki hubungan dengan orientasi pemasaran jangka panjang dan kepuasan pelanggan secara positif, (3) Komitmen yang lebih tinggi para anggotanya terhadap organisasi akan bangkit, (4) Kepercayaan pekerja pada manajemen dan perilaku keseharian organisasi akan meningkat, (5) Kepercayaan pekerja kepada pemimpin akan meningkat, (6) Stress para pekerja akan berkurang dan kesejahteraan akan meningkat, (Nurmiyanti & Candra, 2019).

Terdapat prinsip-prinsip yang harus diterapkan oleh kepala pimpinan pondok pesantren dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yaitu:

1. Simplifikasi, yaitu kemampuan dalam mengungkapkan tujuan-tujuan yang akan dicapai dan strategi yang akan digunakan, (Sulaiman, 2016).
2. Motivasi, yaitu keahlian dalam memberi semangat dan dukungan kepada setiap pelaku organisasi, (Akmal, 2014).
3. Fasilitasi, yaitu potensi diri dalam penyampaian dan pelaksanaan pekerjaan baik terhadap perorangan maupun terhadap sekelompok orang, (Asrizallis, 2016).
4. Inovasi, yaitu kompetensi untuk menyelenggarakan suatu pembaharuan yang diperlukan untuk meningkatkan mutu organisasi, (Chairunnisa dkk., 2020).
5. Mobilisasi, yaitu kemampuan mengelola sumber daya manusia dan menguatkan semangat kerja tim dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaan, (Chandra dkk., 2020).
6. Siaga, yaitu kemampuan untuk selalu mempersiapkan kapasitas diri dan waspada terhadap segala hal yang akan datang dan dihadapi untuk masa mendatang, (Syafe'i, 2017).
7. Tekad yang bukat yaitu keterampilan dalam melaksanakan dan menunaikan kewajiban sampai tuntas, (Sunarto, 2015).

Adapun ciri-ciri kepemimpinan transformasional menurut Rifma (2020) adalah:

1. Mempunyai kharisma dan penampilan yang menarik, menetapkan sasaran dan tujuan organisasi dengan jelas dan dipercaya oleh bawahan serta anggotanya.
2. Menginspirasi bawahan dengan menetapkan standar pencapaian yang tinggi dan mendorong bawahannya fokus mencapai hal tersebut secara bersama.
3. Memiliki kemampuan intelektual yang tinggi, cerdas, rajin, disiplin, dan rasional dalam memecahkan segala permasalahan dalam organisasi.
4. Perhatian kepada setiap karyawan dengan cara memberi perlakuan yang adil dengan cara pendekatan secara individu.

Analisis dan rancangan pekerjaan setiap tahunnya yang dilakukan oleh pihak yayasan dan pihak pimpinan pondok pesantren beserta staf sumber daya manusianya dengan langkah-langkah sebagai berikut, (Fauzan, 2018):

1. Evaluasi peran lingkungan terhadap pekerjaan individu di pondok pesantren setiap tahunnya;
2. Ciptakan peraturan pondok pesantren yang dapat menguntungkan semua pihak pondok pesantren;
3. Rancang kebutuhan SDM masa depan pondok pesantren;
4. Rancang kebutuhan pendidikan dan pelatihan untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah berpengalaman di pondok pesantren;
5. Rancang rencana pengembangan potensi karyawan pondok pesantren
6. Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan bidang-bidangnya;
7. Berikan kompensasi secara wajar kepada setiap karyawan pondok pesantren tanpa membedakan

D. PENUTUP

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin pondok pesantren yang transformasional terlihat dari beberapa karakteristik yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intelektual Stimulation*, dan *Individualized Consideration*. Prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh pimpinan pondok pesantren dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu simplifikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilisasi, siaga dan tekad.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat direkomendasikan bahwa kepala pondok pesantren sebagai pimpinan manajemen lembaga harus mengetahui karakteristik gaya kepemimpinan transformasional agar mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu pesantren dan prestasi siswa.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Addin, F. N., Bintang Kejora, M. T., & Kosim, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Ghoyatul Jihad Kabupaten Karawang. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.16673>
- Akmal, M. (2014). Manajemen Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Kompetensi Profesional Guru Di Pondok Pesantren Terpadu Istiqamah Simawang. *Jurnal Al-Fikrah*, II(1).
- Albert, A. (2018). Kontribusi Komunikasi Antarpribadi Dan Konsep Diri Terhadap Kinerja Guru Pesantren Terpadu Serambi Mekkah Kota Padangpanjang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 73. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1378>
- Amin, N., Siswanto, F., & Hakim, L. (2018). Membangun Budaya Mutu yang Unggul Dalam Organisasi lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 94–106. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i1.308>
- Anam, K. (2014). Mutu Pesantren Salafiyah dalam Konteks Penyelenggaraan Pendidikan Nasional. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2). <https://doi.org/10.21274/taalum.2014.2.2.215-237>
- Anwar, H. (2014). Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 37–56. <https://doi.org/10.21580/nw.2014.8.1.569>
- Arifin, R. A. (2021). Manajemen Konflik Antara Pihak Sekolah dengan Wali Murid di Media Sosial dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Fikrah*, 2(1), 218–228. <https://d1wqtxtslxzle7.cloudfront.net/55141805/Jurnal-Manajemen-Pendidikan-volume-24-no.-5-with-cover-page-v2.pdf>
- Asrizallis, A. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islami Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta (Mtss) Se-Kota Padang Panjang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 47. <https://doi.org/10.31958/jaf.v3i1.389>
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Berlian, Z. (2012). Penerapan Model Kepemimpinan Transformasional Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Ta'dib*, XVII(02), 195–209.
- Chairunnisa, E., Najiyah, C., Salsabila, H., & Cendekia Dikara, W. N. (2020). Kepemimpinan Bermutu: Konsep Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Progresiva : Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam*, 9(1), 26. <https://doi.org/10.22219/progresiva.v9i1.12517>
- Chandra, P., Marhayati, N., & Wahyu. (2020). Pendidikan Karakter Religius Dan Toleransi Pada Santri Pondok Pesantren Al Hasanah Bengkulu. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(02), 111–132.
- Fauzan, A. F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah Natar Lampung Selatan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.31958/jaf.v6i1.1197>
- Ginanjari, M. H. (2017). Aktivitas Menghafal Al-Qur'an Dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Beasiswa Di Ma'Had Huda

- Islami, Tamansari Bogor). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(11), 39–58.
- Khoiruddin, M. (2018). Pengaruh Program Tahfidzul Qur'an Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa; Studi Kasus Pada Mahasiswa PKD dan PKP Universitas Djuanda Bogor. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(02), 131. <https://doi.org/10.30868/ei.v7i2.249>
- Kurniawan, D., & Karim, A. (2020). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Terhadap Status Akreditasi Di Smk Negeri Se-Kota Jayapura. *Jurnal IDAARAH*, IV(1).
- Kurniawati, I. (2016). Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara Bahasa Arab Di Pondok Pesantren Diniyyah Pasia Kabupaten Agam. *Jurnal Al-Fikrah*, 4(2).
- Laminsar, L. (2016). Peran Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Modern Terpadu Tuanku Lintau Kabupaten Tanah Datar. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 91. <https://doi.org/10.31958/jaf.v2i1.374>
- Mulyadi. (2014). Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Di Pondok Pesantren Tarbiyah Islamiyah Pariangan. *Jurnal Al-Fikrah*, II(1).
- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 73–97. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Musdalifah, M., Siraj, A., & Marjuni, M. (2020). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Di Sma Negeri 1 Barru Kabupaten Barru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 143. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i2.15653>
- Nahdiyah KY, N., & Maunah, B. (2021). Kepemimpinan Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam. *SCAFFOLDING: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 3(2), 76–84. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v3i2.925>
- Nasrullah. (2016). Pelaksanaan Manajemen Poskestren Di Pondok Pesantren Darul Funun El-Abbasiyah Padang Japang. *Al-Fikrah*, IV(2), 238–247.
- Nia, I. (2019). Strategi Knowledge Sharing Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Madrasah Diniyah Annafi'iyah Pondok Pesantren Nurul Jadid. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 23. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i1.1405>
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Anak Usia Dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Qomar, S. (2016). Kepemimpinan Transformasional Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tarbiyah Islamiah (Mti). *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 59. <https://doi.org/10.31958/jaf.v2i1.371>
- Rahmawati, R. (2020). Manajemen Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Kegiatan Ektrakurikuler Pada Pesantren Thawalib Gunung Padang Panjang. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 65. <https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2249>
- Rifma, Z. Z. &. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 37–52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/110549>
- Rusdi, R. (2018). Continues Improvement Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pedesaan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 150–160. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i2.396>
- Ruswanto. (2017). Pesantren dan Pembaharuan. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1),

- 105–116. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/tadzkiyyah/article/view/1496/0>
- Santoso, W. H. (2018). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Membangun Karakter Siswa Di Mi Ma'arif Bego Depok Sleman. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 57–75. <https://doi.org/10.31538/ndh.v3i2.76>
- Suhermanto, S., & Anshari, A. (2018). Implementasi Tqm Terhadap Mutu Institusi Dalam Lembaga Pendidikan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–113. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i1.259>
- Sulaiman, D. (2016). Manajemen pendidikan pesantren modern dalam pembentukan karakter anak. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 133.
- Sunarto. (2015). Peran Pondok Pesantren Dalam Pengembangan Kultur Islam Nusantara. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(November), 185–197.
- Suryana, E. (2012). Korelasi Motivasi Berprestasi Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Sma Kifayatul Akhyar Bandung. *Jurnal Ta'dib*, XVII(02), 171–182.
- Syafe'i, I. (2017). PONDOK PESANTREN: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097>
- Waidi, Saefudin, D., & Mujahidin, E. (2019). Pengaruh Motivasi Keluarga Terhadap Prestasi Belajar Siswa: Studi Kasus di MTs Al-Azhar Tuwel. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 08(02), 207–218. <http://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/ei/article/view/496>
- Yasyakur, M. (2015). Dampak Perceraian Orang Tua terhadap Prestasi Anak (Studi Kasus di Kecamatan Nanggung, Bogor). *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 995–1011.