

**KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN  
(Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo )**

**SKRIPSI**



Oleh :

**SHOFI BINTI SHOLIHAH**

NIM. 206190068

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
2023**

## ABSTRAK

**Sholihah, Shofi Binti. 2023.** *Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al Barokah Ponorogo).* **Skripsi.** Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing, Dr. Athok Fuadi, M.Pd.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan transformasional, mutu pendidikan, pondok pesantren Al Barokah.

Pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk meningkatkan kualitas santrinya dengan mengembangkan kepribadian, kecerdasan, dan ketrampilan para santrinya. Dalam hal ini kepemimpinan berperan besar untuk meningkatkan mutu pendidikan pesantren. Terlebih kepemimpinan harus menjawab tantangan zaman sekarang yang penuh dengan perubahan. Dimana manusia menginginkan untuk mengaktualisasikan dirinya yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan kepada manusia itu sendiri. Dan kepemimpinan yang dapat diterapkan secara efektif adalah kepemimpinan transformasional karena tidak hanya berdasarkan kebutuhan dan penghargaan, akan tetapi menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang terbaik.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) idealisme pengaruh kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan; (2) motivasi inspiratif kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan; dan (3) konsiderasi individual kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, dengan teknik pengumpulan data penelitian berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber wawancara dalam penelitian ini diantaranya kyai/pengasuh pondok pesantren, kabag pondok, wakabag pondok putra, wakabag pondok putri, dan santri. Teknik analisis data dalam penelitian dilakukan dengan tiga tahapan yaitu, kondensasi data, penyajian data, dan verifikasi. Pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan peningkatan ketekunan, triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Idealisme pengaruh diwujudkan dengan membentuk komitmen terhadap seluruh komponen yang ada di pondok, membuat visi dan misi yang jelas, menimbulkan emosi yang kuat bagi bawahannya, dan menjadi teladan yang baik. (2) Motivasi inspiratif diwujudkan dengan kyai selalu berkomunikasi dengan bawahannya dengan kalimat yang membangun semangat dan bijak, memberikan inspirasi teladan yang baik dengan selalu mencotohkan terlebih dahulu semua kebijakan dan peraturan yang ada, memberikan dorongan kepada santri untuk mengembangkan bakatnya baik dibidang akademik maupun non akademik, memberikan *reward* kepada santri yang berprestasi dan ustadz/ustadzah yang ingin melanjutkan pendidikan akademisi, serta memberikan saran kepada wali santri untuk ikut berperan dalam mengembangkan bakat anak. (3) Konsiderasi individual diwujudkan dengan menampung seluruh keluhan kesah santri dan memberikan solusi, mengenali kebutuhan santri, berusaha memenuhi kebutuhan santri, meningkatkan rasa tanggung jawab santri, serta mendelegasikan wewenang kepada ustadz/ustadzah.

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi atas nama saudara :

Nama : Shofi Binti Sholihah

NIM : 206190068

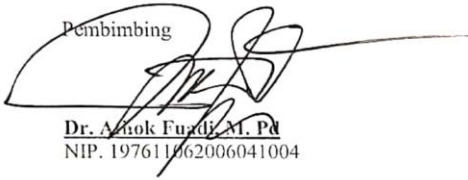
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul : KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KYAI DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN (Studi Kasus di Pondok Pesantren  
Al-Barokah Ponorogo)

Tersebut telah diperiksa dan disetujui untuk diuji dalam ujian munaqosah

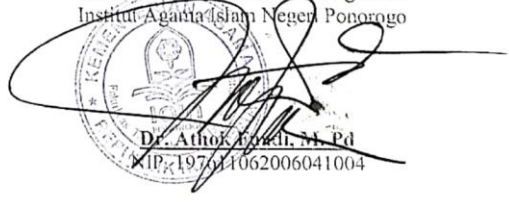
Pembimbing

  
**Dr. Athok Fuzli, M. Pd**  
NIP. 197611062006041004

Ponorogo, 13 April 2023

Mengetahui,  
Ketua

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

  
**Dr. Athok Fuzli, M. Pd**  
NIP. 197611062006041004

**IAIN**  
**PONOROGO**



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

**PENGESAHAN**

Skripsi atas nama saudari:

Nama : Shofi Binti Sholihah  
NIM : 206190068  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul Penelitian : Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo)

Telah dipertahankan pada sidang munaqosah di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada:

Hari : Senin  
Tanggal : 5 Juni 2023

dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 8 Juni 2023

Ponorogo, 08 Juni 2023

Mengesahkan  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo



Dr. H. Moh. Munir, LC., M.Ag.

NIP. 196807051999031001

Tim Penguji :  
Ketua Sidang : Dr. Ahmadi, M.Ag.  
Penguji I : Dr. Muhammad Thoyib, M.Pd.  
Penguji II : Dr. Athok Fu'adi, M.Pd.

### SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

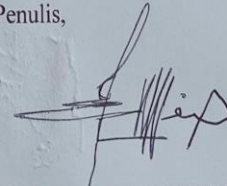
Nama	: Shofi Binti Sholihah
NIM	: 206190068
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Kepemimpinan Transfomasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di [etheses.iainponorogo.ac.id](http://etheses.iainponorogo.ac.id). Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya, untuk dapat digunakan semestinya.

Ponorogo, 12 Juni 2023

Penulis,



**SHOFI BINTI SHOLIHAH**

NIM. 206190068

## PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shofi Binti Sholihah

NIM : 206190068

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Judul Skripsi : Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al Barokah Ponorogo)

Dengan ini, menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya tulis ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Ponorogo, 13 April 2023

Yang Membuat Pernyataan



Shofi Binti Sholihah

NIM. 206190068

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. KAJIAN TEORI.....	10
1. Kepemimpinan Transformasional .....	10
2. Mutu Pendidikan .....	22
B. TELAAH HASIL PENELITIAN TERDAHULU .....	26
C. KERANGKA PIKIR .....	32
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>

A. Pendekatan dan Jenis Peneitian.....	34
B. Kehadiran Peneliti.....	34
C. Lokasi Penelitian.....	35
D. Data dan Sumber Data.....	35
E. Prosedur dan Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	42
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	44
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. GAMBARAN UMUM LATAR PENELITIAN.....	46
B. PAPARAN DATA.....	55
C. PEMBAHASAN.....	72
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>85</b>





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Hakikatnya pendidikan di pondok pesantren sama halnya dengan pendidikan formal pada umumnya, hanya saja berbeda dalam masalah mata pelajarannya. Jika pendidikan formal, mata pelajarannya matematika, bahasa indonesia, fisika, ekonomi, dan sebagainya. Pendidikan pondok pesantren terdiri dari mata pelajaran *nahwu, shorof, manthiq, balaghoh*, dan sebagainya. Serta perbedaan yang kedua ialah jika pendidikan formal hanya berlangsung beberapa jam, maka pendidikan pondok pesantren berlangsung selama 24 jam, karena memang pondok pesantren juga merupakan tempat tinggal bagi para penuntut ilmunya, yakni santri.<sup>1</sup>

Pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk meningkatkan kualitas santrinya dengan mengembangkan kepribadian, kecerdasan, dan ketrampilan para santrinya. Oleh karena itu, setiap santri yang ada di pondok pesantren berhak untuk mendapatkan pendidikan untuk meningkatkan kualitas dirinya. Peningkatan kualitas ini dapat dipimpin oleh kyai, selaku pimpinan dalam pondok pesantren.

Pondok pesantren harus dikelola, ditata, serta diatur agar dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya. Pengelolaan, penataan, maupun pengaturan ini sangat erat kaitannya dengan model kepemimpinan kyai.

---

<sup>1</sup> Kholis Tohir, *Model Pendidikan Pesantren Salafi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 5.

Keberhasilan pondok pesantren dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya bergantung pada kinerja kyai (pemimpin).

Persoalan kepemimpinan selalu menjadi menarik untuk dikaji dalam setiap organisasi, karena menyangkut pentingnya pengetahuan konsep kepemimpinan dalam konsep pondok pesantren. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan bertujuan untuk menentukan arah suatu kelompok, sehingga tercapainya tujuan yang telah direncanakan dari awal dan disepakati bersama. 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.<sup>2</sup>

Dalam konteks ini, kepemimpinan memegang peranan penting untuk memajukan organisasi. Salah satu kepemimpinan yang sesuai dalam hal ini adalah kepemimpinan transformasional. Peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam harus dibarengi dengan tekad perubahan yang lebih baik. Dia tidak hanya berhenti pada tatanan rutinitas, akan tetapi perilaku inovasi terhadap kualitas lembaga pendidikan Islam.<sup>3</sup>

Pesantren telah memberikan kontribusi yang positif bagi pembangunan nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Yakni dengan cara berdirinya sekolah-sekolah umum maupun madrasah-madrasah di lingkungan pondok pesantren. Namun, dewasa ini pesantren dihadapkan beberapa tantangan, situasi yang kompetitif, termasuk di dalamnya modernisasi sistem pendidikannya.

---

<sup>2</sup> Aldo Redho Syam, "Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam," *At-Ta'dib* 12, no. 2 (2017): 2, <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>.

<sup>3</sup> Syam, 4.

Dalam banyak hal sistem dan kelembagaan pesantren perlu dimodernisasi disesuaikan dengan tuntutan zaman, pembangunan, terutama dalam aspek kelembagaan. Kelemahan yang masih dimiliki pondok pesantren diantaranya adalah : 1) kelemahan dalam bidang manajerial, dimana sistem pendidikannya cenderung eksklusif dan kurang terbuka, 2) rendahnya kualitas SDM baik input maupun tenaga pendidikannya, 3) rendahnya kualitas prestasi pendidikan yang dihasilkan. 4) kurangnya *support* dari masyarakat sebagai *stakeholder* pendidikan islam.<sup>4</sup>

Sementara itu, Afandi mengungkapkan bahwa fungsi kepemimpinan dalam pendidikan terletak pada dua aspek kemampuan, yaitu kemampuan manajerial (*managerial*) dan pemeliharaan (*maintenance*). Sedangkan Syahrul mengungkapkan bahwa kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menghadapi perubahan keorganisasian, melakukan respon terhadap krisis dan menggunakan semua potensi organisasi dalam rangka pertumbuhan (*growth*) dan tercapainya tujuan organisasi, keyakinan yang kuat tentang cita-cita bersama, dan sinergi semua komponen di dalamnya.<sup>5</sup>

Gelombang selanjutnya adalah studi kepemimpinan yang berfokus pada perilaku dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional muncul didasarkan pada studi kharismatik kepemimpinan yang diteliti oleh Weber, yang berpendapat bahwa kewenangan pemimpin kharismatik tergantung pada mereka yang yang terlihat memiliki kualitas yang membuat mereka menonjol dari orang

---

<sup>4</sup> Choirin Murdiyanto, Murdiyanto, Muhammad, "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pesantren di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Kota Tangerang," *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 2021, 2, /jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit/article/view/15421.

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

lain. Pada tahun 1970 Burn melahirkan karya baru yang menginspirasi lahirnya sebuah paradigma baru tentang kepemimpinan. Pergeseran paradigma ini membuat cara berpikir lama menjadi usang, cara berpikir ini menjelaskan dengan lebih baik apa yang seharusnya dijelaskan oleh cara berpikir lama. Paradigma ini disebut kepemimpinan transformasional.<sup>6</sup>

Kepemimpinan transformasional hadir menjawab tantangan zaman yang penuh dengan perubahan. Zaman yang hadapi saat ini bukan zaman ketika manusia menerima segala apa yang menimpanya, tetapi zaman di mana manusia dapat mengkritik dan meminta yang layak dari apa yang diberikannya secara kemanusiaan. Bahkan dalam terminologi motivasi Maslow, manusia di era ini adalah manusia yang memiliki keinginan mengatualisasikan dirinya, yang berimplikasi pada bentuk pelayanan dan penghargaan terhadap manusia itu sendiri. Kepemimpinan transformasional tidak saja didasarkan pada kebutuhan akan penghargaan diri, tetapi menumbuhkan kesadaran ada pemimpin untuk berbuat yang terbaik sesuai dengan kajian perkembangan manajemen dan kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi adalah sisi yang saling berpengaruh.<sup>7</sup>

Di dalam suatu proses transformasi kepemimpinan di pesantren, aspek kompetensi sang pemimpin sering kali menjadi sorotan, khususnya ketika masyarakat mulai menghubungkannya dengan semangat zaman dan

---

<sup>6</sup> Nining Khurrotul Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), 39.

<sup>7</sup> Iwa Kuswaeri, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah," *Tarbawi* 2, no. 2 (2016): 3.

kebutuhan nyata masyarakat. Dalam konteks ini, kompetensi itu sendiri berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang untuk melakukan sesuatu.<sup>8</sup> Praktiknya dalam kehidupan sekarang, kyai tidak hanya mengajarkan ilmu agama akan tetapi juga memberikan contoh, menjadi tauladan bagi kehidupan santrinya, serta membekalinya pembelajaran *life skills* kepada santri, agar kelak ketika sudah berada di lingkungan masyarakat tidak hanya ilmu agama akan tetapi juga mendapatkan ilmu kehidupan.

Potret di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo, kepemimpinan yang diterapkan telah menjawab dari tantangan zaman pada sekarang. Dimana kepemimpinan ini bertujuan untuk mencetak lulusan yang tanggap akan segala kondisi dan situasi yang ada di masyarakat. Kepemimpinan ini terlihat dari kinerja pengasuh yang selalu bermusyawarah bersama untuk menentukan segala kebijakan dan visi pondok pesantren, menjadi teladan yang selalu memberikan contoh baik kepada santrinya, serta membina santri sesuai dengan *skill* yang dimiliki santri. Hal-hal tersebut jelas terlihat dalam kehidupan sehari-hari pondok pesantren, seperti halnya dalam membina santri mendalami skill, kyai mengajarkan ilmu pertukangan atau meubel kepada santri putra yang telah lulus sarjana akan tetapi masih berada di pondok. Tak hanya hal tersebut, santri juga diberikan petuah dan motivasi setiap kali pengajian wekton ataupun diniyah berlangsung. Serta kyai juga selalu

---

<sup>8</sup> Abd. Halim Soebahar, *Modernisasi Pesantren : Studi Transformasi Kepemimpinan Kiai dan Sistem Pendidikan Pesantren* (Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2013), 5.

memberikan kesadaran kepada santri akan visi pondok dengan memberikan teladan dalam kehidupan sehari-hari santri.<sup>9</sup>

Mutu pendidikan yang dihasilkan di pondok pesantren Al-Barokah juga terbilang berhasil, dengan melihat tujuan pondok pesantren adalah mencetak generasi yang handal dalam segala bidang. Dimana hal tersebut sesuai dengan apa yang direncanakan ataupun yang dicita-citakan santri. Contohnya terdapat alumni santri yang kini berwirausaha dengan memiliki toko sepatu yang cukup terkenal di Ponorogo, selain itu ada juga yang sudah membuka meubel di rumah, ada yang menjadi sekretaris desa, ada yang menjadi kepala sekolah, ada yang menjadi guru, ada juga yang membuka usaha kerajinan dan aneka kue.<sup>10</sup>

Maka berdasarkan latar belakang tersebut, layak kiranya penulis melakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo)”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan persoalan-persoalan seperti yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memfokuskan pada **Kepemimpinan Transformasional Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (studi kasus di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo)**. Penelitian ini berfokus pada pembahasan kepemimpinan kyai di pondok pesantren Al-Barokah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Terbentuknya kepemimpinan yang sangat baik mendorong

---

<sup>9</sup> Lihat transkrip observasi kode : 01/O/1-II/2023

<sup>10</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 02/W/8-III-2023

pondok pesantren Al-Barokah memiliki mutu pendidikan yang bagus. Model kepemimpinan tersebut ialah kepemimpinan transformasional yang mencakup aspek pengaruh idealisme, motivasi inspiratif, dan konsiderasi individual.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fokus masalah tersebut, maka terdapat sejumlah pertanyaan penelitian penting yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana idealisme pengaruh kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo ?
2. Bagaimana motivasi inspiratif kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo ?
3. Bagaimana konsiderasi individual kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berangkat dari latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis idealisme pengaruh kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo.
2. Mengetahui dan menganalisis motivasi inspiratif kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo.
3. Mengetahui dan menganalisis konsiderasi individual kepemimpinan kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo.

## **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis,

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pemikiran dalam penerapan kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren.
2. Secara praktis
  - a. Bagi pondok pesantren, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemahaman pemikiran dalam melaksanakan kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren
  - b. Bagi kyai, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan tentang pelaksanaan kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan.
  - c. Bagi santri, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengetahuan tentang kepemimpinan transformasional yang di terapkan oleh kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah.
  - d. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai penyelesaian studi S1 di jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah penulisan skripsi ini agar dapat dipahami dengan runtut, maka diperlukan sistematika pembahasan. Penelitian ini di kelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang saling berkaitan. Sistematika pembahasan penelitian ini sebagai berikut :



- BAB I      Berkait dengan pendahuluan yakni berupa gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi laporan hasil penelitian secara keseluruhan. Dalam bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.
- BAB II      Menjelaskan tentang kajian teori dan telaah pustaka untuk menganalisis masalah penelitian yang selaras dengan permasalahan yang dijelaskan dalam bab. Pembahasan pada bab II ini meliputi tinjauan konsep kepemimpinan transformasional, kyai, mutu pendidikan dan kerangka berfikir penelitian.
- BAB III     Memuat tentang bagaimana proses metode penelitian dilakukan. Dalam bab ini terdiri dari : jenis penelitian, pendekatan penelitian, kehadiran peneliti dan lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.
- BAB IV     Berisi tentang uraian gambaran latar penelitian, deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V      Berisi penutup, bab ini merupakan bab terakhir dari semua rangkaian pembahasan dari bab I sampai dengan bab V. Pada bab ini dimaksudkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami intisari dari penelitian ini yang berisikan kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kepemimpinan Transformasional**

###### **a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional**

Kata kepemimpinan transformasional muncul dari riset dunia militer. Gaya kepemimpinan transformasional menjadi sumber yang sangat kuat dalam pengaturan militer. Gaya kepemimpinan pertama kali dicetuskan oleh James MacGregor Burn di bidang militer serta dikatakan sebagai pemimpin yang memberikan rangsangan dan pertimbangan intelektual yang dilakukan dengan individual serta memiliki kharisma.<sup>11</sup>

Menurut Staven L. McShane dan Mary Ann Von G. Mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mengubah strategi dan budaya organisai, sehingga mereka memiliki sesuatu yang sesuai dengan lingkungannya. Sedangkan menurut Michael Armstrong, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberdayakan pengikutnya dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu melebihi tujuan awal.<sup>12</sup> Greenbreg dan Baron berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menggunakan karisma untuk mengubah dan merevitalisasi organisasi mereka, memunculkan emosi yang kuat,

---

<sup>11</sup> Umiarso, *Kepemimpinan Transformasional Profetik* (Jakarta: Kencana, 2018), 72.

<sup>12</sup> Umiarso, 72–73.

membantu mengubah pengikutnya dengan mengajari dan membantu kemandirian.<sup>13</sup> Sedangkan Yukl mengemukakan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang bisa menciptakan suasana sehingga para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka merasa termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan.<sup>14</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang bisa menciptakan kondisi saling memotivasi, memunculkan emosi yang kuat, terjadi proses saling mengangkat ke tingkat moralitas yang lebih tinggi yang didasarkan pada adanya kepercayaan, rasa hormat, kesetiaan dan kebanggaan akan pentingnya kebersamaan di dalam mencapai tujuan bersama sehingga pemimpin dapat menggerakkan bawahannya untuk mencapai kinerja yang melebihi harapan menuju pencapaian tujuan organisasi.<sup>15</sup>

#### b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu sehingga bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan respek kepada pemimpinnya dan pada akhirnya bawahan akan

---

<sup>13</sup> Syamsudin, *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru : Perspektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja* (NTB: Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 18.

<sup>14</sup> Syamsudin, 19.

<sup>15</sup> Syamsudin, 22.

termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional tidak hanya didasarkan pada kebutuhan penghargaan diri akan tetapi juga menumbuhkan kesadaran pada pemimpin untuk berbuat yang sesuai dengan kajian perkembangan manajemen, kepemimpinan yang memandang manusia, kinerja, dan pertumbuhan organisasi saling berpengaruh satu sama lainnya. Esensi kepemimpinan transformasional adalah memberdayakan para pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan ketrampilan dan kepercayaan mereka, menciptakan iklim yang kondusif bagi berkembangnya inovasi dan kreativitas.<sup>16</sup>

Gaya kepemimpinan transformasional meliputi dua tahap. Pada tahap *pertama*, yakni tahap perubahan dari diri pemimpin. Dimana hal ini meliputi peningkatan kompetensi spiritual (SQ), emosional (EQ), intelektual (IQ), dan fisik (PQ). Dan untuk tahap *kedua* adalah tahap perubahan pada lingkungan sekitar. Bagaimana pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan, dengan memperhatikan juga perubahan pada lingkungan sekitar sehingga memberikan pengaruh positif untuk berdaya dan berkembang.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Listiana Kusuma Wardani, *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional* (Yogyakarta: Penerbit NEM, 2022), 28–30.

<sup>17</sup> Ricky Arnold Nggili, *Structural or Non Structural Leadership* (Jakarta: Spasi Media, 2016), 68.

Beberapa gaya kepemimpinan yang masuk dalam kepemimpinan transformasional adalah<sup>18</sup> :

1) Kepemimpinan yang berpusat pada prinsip

Kepemimpinan ini diperkenalkan oleh Stephen R. Covey. Penekanan pada kepemimpinan ini adalah bahwa setiap orang harus hidup menurut visi dan misinya. Karena dengan visi dan misi ia memiliki pusat prinsip yang benar untuk dijadikan acuan hidupnya dalam beraktivitas. dan dengan prinsip yang tepat maka setiap orang dapat menjalani kehidupan yang seimbang, terus berinisiatif, dan memperbaharui diri.

2) Kepemimpinan pelayanan

Kepemimpinan ini dibawa oleh Robert K. Greenleaf. Pokok dari kepemimpinan ini adalah dimulai dengan perasaan ingin melayani, mengarahkan seseorang berkeinginan untuk memimpin dengan tulus. Pemimpin tidak berfokus pada puncak struktur, akan tetapi pada isu-isu sosial yang ia prioritaskan untuk diperjuangkan melalui pelayanannya.

3) Kepemimpinan autentik

Diperkenalkan oleh Warren Bennis pada tahun 2001. Kepemimpinan ini menekankan pada penemuan diri sang pemimpin. Pemimpin seperti ini tidak mengikuti citra pembentukan

---

<sup>18</sup> Nggili, 68–70.

orang lain atau yang diharapkan lingkungan sekitarnya. Ia bebas dari topeng sosial, dan selalu tampil dengan citra positif dirinya.

#### 4) Kepemimpinan berkarakter

Kepemimpinan ini juga diperkenalkan oleh Warren Bennis, sebagai kelanjutan dari pengenalan diri. Dalam kepemimpinan ini, pemimpin menjalani dirinya sesuai dengan penemuan diri. Selanjutnya ia mampu mempengaruhi orang lain lewat pengelolaan perhatian. Agar orang lain mau terpengaruh dengan karakternya dan fokus pada komitmen untuk mencapai sebuah visi.

#### c. Prinsip dan Karakter Kepemimpinan Transformasional

Paradigma baru dari kepemimpinan transformasional adalah mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yang strategis, diantaranya<sup>19</sup> :

##### 1) Simplifikasi

Prinsip yang pertama yang perlu diimplementasikan dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan serta ketrampilan dalam mengungkapkan visi secara jelas, praktis, dan tentu saja transformasional yang dapat menjawab “ kemana kita akan melangkah ? ”

##### 2) Motivasi

Setelah mendapatkan komitmen dari setiap visi yang telah dibentuk maka seorang pemimpin harus dapat mengoptimalkan,

---

<sup>19</sup> Uswatun Khasanah, *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam* (Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019), 24–25.

memotivasi, dan memberikan energi kepada setiap pengikutnya atau bawahannya.

3) Fasilitasi

Fasilitasi disini merupakan kemampuan untuk secara efektif memfasilitasi pembelajaran yang terjadi di dalam organisasi kelembagaan, kelompok, ataupun individual. Hal ini berdampak pada semakin bertambahnya modal intelektual dari setiap orang yang ada di dalamnya.

4) Inovasi

Yaitu kemampuan untuk secara berani dan bertanggung jawab melkakukan suatu perubahan bilamana diperlukan dan menjadi suatu tuntutan dengan perubahan yang terjadi. Dalam kasus tertentu, pemimpin transformasional harus sigap merespon perubahan tanpa mengorbankan rasa percaya dan tim kerja yang sudah dibangun.

5) Mobilitas

Yakni pengarahannya semua sumber daya yang ada untuk melengkapi dan memperkuat setiap orang yang terlibat didalamnya dalam mencapai visi dan tujuan. Pemimpin transformasional akan selalu mengupayakan pengikut dengan penuh tanggung jawab.

P O N O R O G O

## 6) Siap siaga

Dalam hal ini yang dimaksud adalah kemampuan untuk selalu siap belajar tentang diri mereka sendiri dan menyambut perubahan dengan paradigma baru yang positif.

## 7) Tekad

Yakni tekad bulat untuk selalu sampai pada akhir, tekad bulat untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik dan tuntas. Untuk itu perlu didukung oleh pengembangan disiplin spiritualitas, emosi, dan fisik, serta komitmen.

Adapun karakteristik kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut<sup>20</sup> :

## 1) Menunjukkan pengaruh ideal

Pemimpin merupakan figur yang ideal sehingga ia menjadai model bagi pengikutnya. Hal ini dapat terlihat dalam perilaku berikut :

- a) Rasa hormat untuk dipercaya
- b) Kepercayaan kepada yang lain
- c) Menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya
- d) Menampilkan standar moral yang tinggi
- e) Membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya
- f) Menjadi model bagi para pengikutnya.

## 2) Memunculkan motivasi inspirasional

---

<sup>20</sup> Djoko Soelistya, *Buku Ajar : Kepemimpinan Strategis* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021), 138–40.



Pemimpin transformasional harus mampu memotivasi dan memberikan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai visi dan tujuan bersama, hal ini dapat terlihat dalam perilaku berikut :

- a) Kemampuan memotivasi
  - b) Memberikan inspirasi melalui visi yang jelas
  - c) Kepercayaan diri
  - d) Meningkatkan optimisme
  - e) Semangat kelompok
  - f) antusias
- 3) Memberikan stimulasi intelektual

Pemimpin transformasional harus mampu memberikan rangsangan dan stimulus yang berkesinambungan bagi para pengikutnya sehingga mereka mampu berpikir dan bekerja dengan penuh kreativitas. Secara khusus hal tersebut tampak dari :

- a) Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif
- b) Kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi
- c) Membuat kembali kerangka permasalahan
- d) Mendekati pengikut dengan cara baru.

#### 4) Memberikan perhatian

Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan rasa nyaman kepada pengikutnya, hal ini dapat terlihat dari :

- a) Memberikan perhatian secara personal kepada semua individu
- b) Membuat semua individu merasa dihargai
- c) Mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.

#### d. Komponen Kepemimpinan Transformasional

Komponen merupakan bagian dari keseluruhan. Jika komponen disandingkan dengan kepemimpinan transformasional, maka bermakna unsur-unsur yang membentuk satu kesatuan kepemimpinan transformasional yang utuh. Oleh karena itu, kinerja kepemimpinan transformasional dikatakan lebih baik jika pemimpin dapat menjalankan salah satu komponen atau seluruh komponen kepemimpinan transformasional dalam menjalankan tugasnya.<sup>21</sup>

Menurut Avolio, Bass, dan Jung kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen, yakni idealisasi pengaruh, motivasi inspirasional, konsiderasi individual, dan stimulasi intelektual. Penjabaran dari komponen-komponen tersebut adalah :

- 1) Idealisasi pengaruh (*Idealized Influence*)

---

<sup>21</sup> Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith, *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2013), 128.

Idealisasi pengaruh adalah perilaku yang menghasilkan standar perilaku yang tinggi, memberikan wawasan dan kesadaran akan visi, menunjukkan keyakinan, menimbulkan rasa hormat, bangga dan percaya, menumbuhkan komitmen, dan unjuk kerja melebihi ekspektasi, serta menegakkan perilaku yang etis.<sup>22</sup> Dalam kepemimpinan tahap ini, pemimpin harus memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, memiliki visi yang jelas, pekerja keras, tekun, serta dapat mempengaruhi dan menimbulkan emosi yang kuat bagi bawahannya.<sup>23</sup>

## 2) Motivasi inspirasional (*Inspirational motivation*)

Motivasi inspirasional merupakan kemampuan pemimpin untuk mengembangkan dan mengartikulasikan sebuah visi yang jelas dan menarik dimasa depan. Pemimpin harus menghasilkan antusiasme untuk visi dan optimisme bahwa hal tersebut dapat dicapai.<sup>24</sup> Pada komponen ini perilaku pemimpin transformasional harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memodifikasi, perilaku para anggota pendidikan untuk mencapai kemungkinan tak terbayangkan, serta mengajak anggota memandang ancaman sebagai kesempatan untuk belajar dan berprestasi.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*, 49–50.

<sup>23</sup> Urip Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)* (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019), 105.

<sup>24</sup> Anik Herminingsih, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi," *Manajemen Sumber Daya* 5, no. 1 (2011): 26.

<sup>25</sup> Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, 106.

Menurut Bass dan Riggio, motivasi inspirasi ditunjukkan dengan pemimpin memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Sehingga, pemimpin mendapatkan pengikut yang aktif terlibat dengan pola komunikasi yang intens serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan visi bersama.<sup>26</sup>

### 3) Konsiderasi individual (*Individual Consideration*)

Dalam tahap ini pemimpin berperan sebagai perenung, pemikir, dan terus mengidentifikasi kebutuhan karyawannya, mengenali kemampuan karyawan, mendelegasikan wewenangnya, memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih para pengikut secara khusus dan pribadi agar dapat mencapai sasaran organisasi secara efektif.<sup>27</sup> Menurut Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith bahwa pemimpin memberi perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berpartisipasi dan berkembang dengan jalan bertindak seperti pelatih atau penasihat.<sup>28</sup>

### 4) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Stimulasi intelektual adalah perilaku pemimpin terhadap bawahannya dengan cara menantang bawahannya untuk menjadi

---

<sup>26</sup> Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA bagi Kepala Sekolah* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 63.

<sup>27</sup> Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, 106.

<sup>28</sup> Setiawan dan Muhith, *Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, 9.

inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi dan pembingkaiian situasi lama dengan cara baru.<sup>29</sup> Pemimpin tahap ini berupaya untuk meningkatkan kesadaran para pengikut terhadap masalah diri dan organisasi serta upaya mempengaruhi untuk memandang masalah dari prespektif baru untuk mencapai sasaran , meningkatkan intelegensi, rasionalitas, serta pemecahan masalah secara seksama dan elegan.<sup>30</sup>

Ciri-ciri seorang pemimpin yang berhasil mengimplementasikan kepemimpinan transformasional adalah<sup>31</sup> :

- 1) Mengidentifikasi dirinya sebagai agen pembaharuan
- 2) Memiliki sifat pemberani
- 3) Mempercayai orang lain
- 4) Bertindak atas dasar sistem nilai (bukan atas dasar kepentingan individu atau kepentingan dan desakan kelompoknya)
- 5) Meningkatkan kemampuan secara berkelanjutan
- 6) Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang rumit, tidak jelas, atau tidak menentu.
- 7) Memiliki visi ke depan.

---

<sup>29</sup> Syamsudin, *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru : Prespektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja*, 17.

<sup>30</sup> Triyono, *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, 106.

<sup>31</sup> Aini, *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*, 48.

## 2. Mutu Pendidikan

### a. Pengertian Mutu Pendidikan

Kata mutu berawal dari dunia bisnis. Mutu berasal dari bahasa latin kualitas, (properti, mutu, nilai, karakteristik, fitur, kemampuan). Mutu merupakan gambaran karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan pihak pengguna. Mutu adalah hal esensial bagi proses pendidikan. Melihat proses pendidikan merupakan tujuan dari pendidikan. Mutu pendidikan adalah mutu lulusan dan pelayanan yang memuaskan pihak terkait pendidikan.<sup>32</sup>

Sedangkan menurut KBBI, mutu adalah ukuran baik dan buruknya suatu benda, keadaan, taraf, atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya). Sedangkan mutu pendidikan menurut Dzaujak Ahmad adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku. Sedangkan menurut Deming, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan keluaran, baik pelayanan dan lulusan sesuai kebutuhan atau harapan pelanggan (pasar) nya.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Erwin Firdaus et al., *Manajemen Mutu Pendidikan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 26.

<sup>33</sup> Kaharuddin, *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep dan Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)* (NTB: Pustaka Pencerah, 2021), 27–29.

b. Indikator Mutu Pendidikan

Berdasarkan konsep relatif tentang kualitas, maka pendidikan yang berkualitas apabila :<sup>34</sup>

- 1) Pelanggan internal berkembang baik fisik maupun psikis. Secara fisik antara mendapatkan imbalan finansial. Sedangkan secara psikis adalah bila mereka diberi kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan, bakat dan kreatifitasnya.
- 2) Pelanggan eksternal
  - a) Eksternal primer (para siswa): menjadi pembelajar sepanjang hayat, komunikator yang baik dalam bahasa nasional dan internasional, punya keterampilan teknologi untuk lapangan kerja dan kehidupan sehari-hari, siap secara kognitif untuk pekerjaan yang kompleks, pemecahan masalah dan penciptaan pengetahuan, dan menjadi warga Negara yang bertanggung-jawab secara sosial, politik dan budaya.<sup>69</sup> Intinya para siswa menjadi manusia dewasa yang bertanggungjawab akan hidupnya.
  - b) Eksternal sekunder (orang tua, para pemimpin pemerintahan dan perusahaan): mendapatkan kontribusi dan sumbangan yang positif. Misalnya para lulusan dapat memenuhi harapan orang tua dan pemerintah dan pemimpin perusahaan dalam hal menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan yang diberikan.

---

<sup>34</sup> Riyuzen Praja Taula, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah* (Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018), 27–29.

c) Eksternal tersier (pasar kerja dan masyarakat luas): para lulusan memiliki kompetensi dalam dunia kerja dan dalam pengembangan masyarakat sehingga mempengaruhi pada pertumbuhan ekonomi, kesejahteraan rakyat dan keadilan sosial.

Indikator mutu pendidikan seperti yang diungkapkan Garvin yang dikutip oleh Nasution, setidaknya ada delapan dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis kualitas pendidikan, yaitu:

- 1) Kinerja (*perform*) yaitu berkaitan dengan aspek fungsional dari produk dan merupakan karakteristik utama yang dipertimbangkan pelanggan ketika ingin membeli produk.
- 2) Features, merupakan aspek kedua dari performa yang menambah fungsi dasar serta berkaitan dengan pilihan- pilihan dan pengembangan.
- 3) Keandalan (*reliability*) yaitu berkaitan dengan kemungkinan suatu produk yang berfungsi secara berhasil dalam periode waktu tertentu.
- 4) Komformitas, (*comformace*) yaitu berkaitan dengan tingkat kesesuaian produk terhadap spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan keinginan pelanggan.
- 5) Daya tahan (*durability*) yaitu berkaitan dengan berapa lama produk dapat terus digunakan.



- 6) Kemampuan pelayanan (*serviceability*) merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kecepaian/kesopanan, kompetensi, kemudahan, serta penanganan keluhan yang memuaskan.
- 7) Estetika (*aesthetics*) karakteristik mengenai keindahan yang bersifat subjektif sehingga berkaitan dengan pertimbangan pribadi dan refleksi dari pilihan individual.
- 8) Kualitas yang dipersepsikan (*percieved quality*) yaitu karakteristik yang berkaitan dengan reputasi (*brand name, image*).

Adapun indikator atau kriteria yang dapat dijadikan tolok ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan, hasil langsung pendidikan (hasil langsung inilah yang dipakai sebagai titik tolok pengukuran mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan, misal tes tertulis, daftar cek, anekdot, skala rating, dan skala sikap), proses pendidikan, instrumen input (alat berinteraksi dengan raw input, yakni siswa), serta raw input dan lingkungan. Siapa yang seharusnya memutuskan apakah sebuah sekolah berhasil memberikan sebuah layanan yang memiliki mutu? Pelanggan adalah wasit terhadap mutu dan institusi sendiri tidak akan mampu bertahan tanpa mereka.

Mutu dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang memuaskan dan melampaui keinginan dan kebutuhan pelanggan. Definisi ini disebut juga dengan istilah mutu sebagai persepsi (*quality in perception*). Mutu ini bisa disebut sebagai mutu yang hanya ada di mata orang yang melihatnya. Ini merupakan definisi yang sangat

penting. Sebab, ada satu resiko yang seringkali diabaikan dari definisi ini, yaitu kenyataan bahwa para pelanggan adalah pihak yang membuat keputusan terhadap mutu. Dan mereka melakukan penilaian tersebut dengan merujuk pada produk terbaik yang bisa bertahan dalam persaingan.<sup>35</sup>

## B. Telaah Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat kajian penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkokoh keaslian penelitian ini. ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Diantaranya adalah :

**Pertama**, penelitian yang dilakukan oleh Naharin Suroyya, dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (studi kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung)*.<sup>36</sup> Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2018 menggunakan data kualitatif dengan fokus pembahasan terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan mutu pendidikan. Hasil penelitian tersebut diantaranya menyimpulkan :

1. Kemampuan kepala sekolah mengimplementasikan visi dan misi dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN Bandung dan SMPN 1 Tulungagung tercermin dari perilaku kepala sekolah dalam penyusunan visi dan misi sekolah dengan diskusi bersama, pembuatan program pendidikan dengan berpedoman pada standar mutu pendidikan,

---

<sup>35</sup> Syafarudin dan Makmur Syukri, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Medan: CV. Pustaka Mita Jaya, 2022), 4–5.

<sup>36</sup> Naharun Suroyya, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung)” (IAIN Tulungagung, 2018), xvii–xviii.

mengedepankan keteladanan dan menggerakkan warga sekolah ikut serta untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Kemampuan kepala sekolah memberikan dorongan yang menginspirasi dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN Bandung dan SMPN 1 Tulungagung dapat diketahui dari perilaku kepala sekolah dalam menumbuhkan inspirasi melalui kisah-kisah inspiratif para pejuang, pemberian contoh dalam menjalankan organisasi dan mendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.
3. Kemampuan kepala sekolah mengembangkan ide kreatif dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN Bandung dan SMPN 1 Tulungagung tercermin dari perilaku kepala sekolah dalam membudayakan penyelesaian masalah melalui sistem diskusi, menerima saran, kritik dan ide baru yang berguna bagi perkembangan sekolah, serta memberikan dukungan guru dan karyawan untuk mengembangkan produktivitas kerja melalui pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan.
4. Kemampuan kepala sekolah memberikan perhatian individu dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTsN Bandung dan SMPN 1 Tulungagung tercermin dari perilaku kepala sekolah dalam memberikan *reward* bagi warga sekolah yang berprestasi, memberikan teguran secara lisan dan santun bagi warga sekolah yang melakukan kesalahan, membangun komunikasi dan menjalin silaturahmi sebagai cara membangun ikatan emosional kepada seluruh warga sekolah.

**Kedua**, penelitian yang dilakukan oleh Sigit Baskoro Aji, dengan judul *Kepemimpin Transformasional kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo*.<sup>37</sup> Penelitian tersebut dilakukan pada tahun 2020 menggunakan penelitian kualitatif dengan fokus pembahasan terkait kepemimpinan transformasional dan profesionalisme. Dari hasil penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh idealisme kepemimpinan kepala sekolah dilakukan membangun komitmen guru terhadap tugas yang diberikan, melakukan supervisi dan monitoring pembelajaran guru secara berkala, menjadi teladan yang baik dan melibatkan seluruh warga sekolah dalam merencanakan program sekolah serta komitmen dengan program tersebut.
2. Motivasi inspiratif kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan komunikasi yang menginspirasi , memberi dorongan bahwa tugas guru dalam mengamalkan ilmu tidak hanya untuk urusan dunia tapi juga untuk bekal diakhirat, memberikan teladan yang baik, memberikan saran dan kiat dengan berbagi pengalaman.
3. Stimulus Intelektual kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan sikap terbuka terhadap kritik dan saran bawahan dan melibatkan seluruh warga sekolah untuk pengambilan kebijakan.
4. Kesadaran individu kepemimpinan kepala sekolah dilakukan dengan memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan guru, menampung aspirasi,

---

<sup>37</sup> Sigit Baskoro Aji, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo” (IAIN Ponorogo, 2020), ii–iii.

keluh kesah dan mencari solusi serta memberikan penghargaan maupun *reward* bagi guru yang berprestasi.

**Ketiga**, penelitian yang dilakukan oleh Siti Syukrotul Amalia, dengan judul *Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg (Kabupaten Tangerang)*.<sup>38</sup> Penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 menggunakan data kualitatif dengan fokus pembahasan terkait kepemimpinan transformasional. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa : pelaksanaan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berjalan cukup baik, hanya saja belum sempurna, hal ini dapat dilihat dari kepala sekolah yang dapat dijadikan teladan oleh guru, dan staf, selain itu, kepala sekolah dapat mengajarkan kepada guru dan staf untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal kepada siswa dan para orang tua.

Tabel 2.1 Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian, Asal Lembaga	Persamaan	Perbedaan
1	Naharin Suroyya, 2018, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (studi kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung), IAIN Tulungagung	<p>a. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p> <p>b. Kedua penelitian ini membahas tentang kepemimpinan transformasional dan mutu pendidikan.</p>	<p>a. Pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, sedangkan penelitian sekarang adalah kyai</p> <p>b. Penelitian</p>

<sup>38</sup> Siti Syukrotul Amalia, "Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyyah Rajeg (Kabupaten Tangerang)" (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), i.

			<p>terdahulu objek penelitiannya dilaksanakan di sekolah formal sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di pondok pesantren.</p> <p>c. Penelitian terdahulu membahas secara keseluruhan komponen kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian saat ini hanya berfokus pada 3 komponen, yakni idealis pengaruh, motivasi inspirasional, dan konsiderasi individu.</p>
2	<p>Sigit Baskoro Aji, 2020, Kepemimpin Transformasional kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo, IAIN Ponorogo.</p>	<p>a. Kedua penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p> <p>b. Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformasional.</p>	<p>a. Penelitian terdahulu membahas mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan profesionalisme guru, sedangkan penelitian saat ini membahas kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu</p>

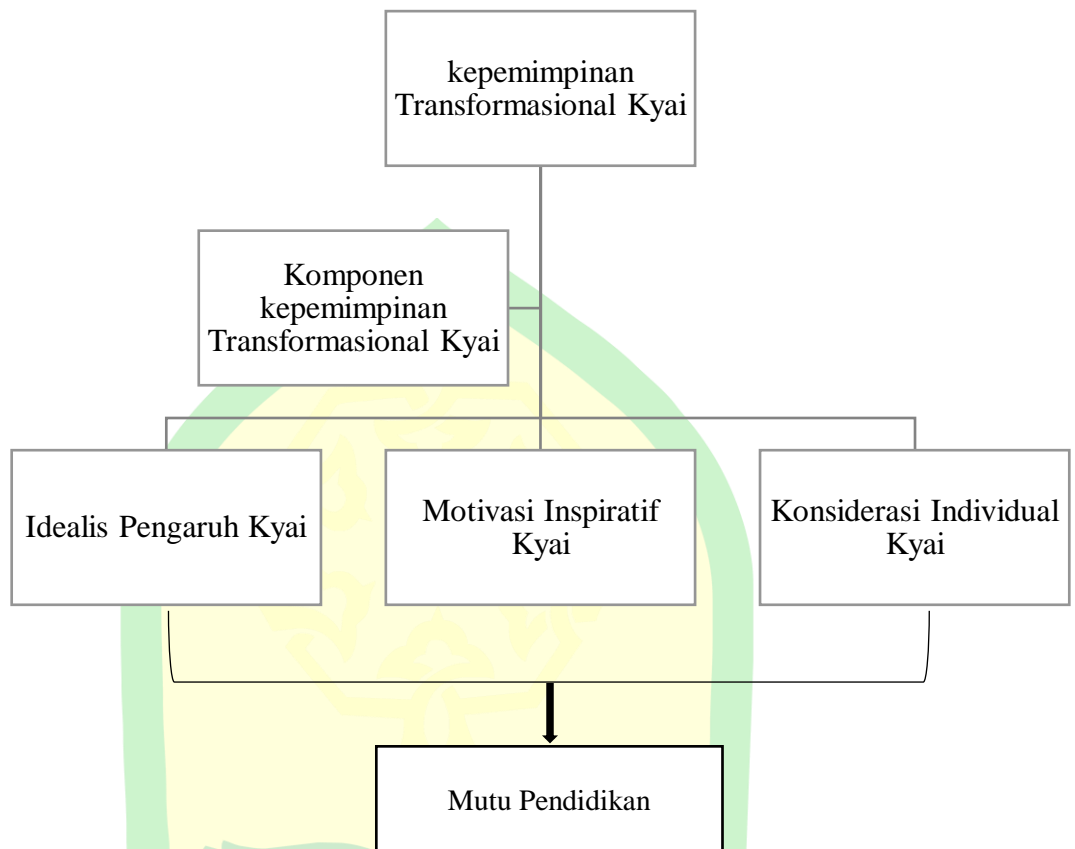
			<p>pendidikan.</p> <p>b. Pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, sedangkan penelitian sekarang adalah kyai</p> <p>c. Penelitian terdahulu objek penelitiannya dilaksanakan di sekolah formal sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di pondok pesantren.</p>
3	<p>Siti Syukrotul Amalia, 2017, Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyah Rajeg (Kabupaten Tangerang), UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.</p>	<p>a. Penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p> <p>b. Penelitian ini sama-sama membahas tentang kepemimpinan transformatif.</p>	<p>a. Penelitian terdahulu membahas mengenai masalah global tentang implementasi kepemimpinan transformatif, sedangkan penelitian saat ini membahas mengenai komponen yang ada di dalam kepemimpinan transformatif.</p> <p>b. Pada penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah kepala sekolah, sedangkan</p>

		<p>penelitian sekarang adalah kyai</p> <p>c. Penelitian terdahulu objek penelitiannya dilaksanakan di sekolah formal sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di pondok pesantren.</p>
--	--	--

### C. KERANGKA PIKIR

Kepemimpinan kyai di pondok pesantren Al-Barokah merupakan salah satu tauladan bagi santri untuk menjalankan kehidupan kedepannya. Kepemimpinan kyai di sini menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dimana terdapat komponen idealis pengaruh kyai, motivasi inspiratif kyai, serta konsiderasi individual kyai. Idealis pengaruh kyai dapat dilihat dari kemampuan kyai dalam membentuk program pembelajaran dengan diskusi bersama serta mengedepankan keteladanan menggerakkan santri untuk ikut meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah. Dan untuk motivasi inspiratif yang dilakukan kyai adalah dengan selalu memberikan wejangan kepada santrinya pada sangat kegiatan ngaji berlangsung. Sedangkan bentuk konsiderasi individual kyai yakni dengan memberikan pembinaan, contoh kepada santri untuk melakukan pembelajaran wirausaha, serta pembelajaran etika bermasyarakat, mengingat santri disini adalah mahasiswa yang sebentar lagi akan terjun ke dalam masyarakat.





**Gambar 2.1 Kerangka berpikir penelitian**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Sugiyono merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci, menggunakan teknik triangulasi untuk pengumpulan data, analisis data bersifat induktif / kualitatif, serta hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>39</sup> Sedangkan jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian studi kasus. Apabila seseorang ingin memahami latar belakang suatu persoalan, atau interaksi individu di dalam suatu unit, social atau mengenai suatu kelompok individu secara mendalam, utuh, *holistic*, intensif, dan *naturalistic*, maka penelitian kasus merupakan pilihan utama dibandingkan dengan jenis penelitian kualitatif yang lain.<sup>40</sup>

#### B. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam penelitian kualitatif harus memiliki teori dan wawasan yang luas sehingga mampu menjadi “*human instrumen*” yang baik dimana hal tersebut menjadi alat pengumpul data. Untuk menjadi instrumen yang baik maka peneliti harus memiliki pemahaman yang luas, baik yang bersifat

---

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013), 9.

<sup>40</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), 117.

teoritis maupun pemahaman yang berkaitan dengan konteks yang bersifat sosial sesuai dengan yang diteliti. Karena jika peneliti tidak memiliki pemahaman yang luas maka tidak akan diperoleh hasil analisis data yang diperoleh, sehingga sulit membuka pertanyaan yang sesuai dengan masalah yang diteliti.

### C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pondok pesantren Al-Barokah yang berlokasi di Jl. Kawung No. 84, Mangunsuman, Siman, Kab. Ponorogo. Peneliti memilih lembaga ini karena tempatnya yang strategis serta ingin mengetahui kepemimpinan yang diterapkan lembaga tersebut. Peneliti memilih lokasi ini karena pemimpin lembaga tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang bagus untuk menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas. Sehingga proses pendidikan dalam lembaga tersebut menghasilkan output yang juga berkualitas.

### D. Data dan Sumber Data

Data adalah segala fakta atau angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi.<sup>41</sup> Dalam penelitian kualitatif, peneliti mencari data dengan melakukan observasi kata-kata dan perilaku orang-orang yang ada dalam objek, kemudian sebagian di wawancarai dan di dokumentasikan yang merupakan sumber data utama dan dicatat melalui catatan tertulis atau melalui pe rekaman *audio tapes*, pengambilan foto dan lain-lain.<sup>42</sup> Pada penelitian ini, data yang dikumpulkan adalah data yang berkaitan dengan pertanyaan

---

<sup>41</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 161.

<sup>42</sup> Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), 112.

penelitian, yakni data yang terkait dengan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Sumber data yang maksud dalam penelitian ini adalah subjek dimana data tersebut dapat diperoleh dan memiliki informasi kejelasan tentang bagaimana mengambil data tersebut dan bagaimana data tersebut diolah. Sumber data ini dibagi menjadi dua, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang sumber datanya langsung memberikan data kepada pengumpul data yang biasanya melalui wawancara. Sumber data dalam penelitian ini adalah pengasuh pondok pesantren Al-Barokah, kabag pondok, wakabag putra, dan wakabag putri. Untuk mendapatkan data primer, peneliti akan mewawancarai sumber data terkait idealis pengaruh kyai, motivasi inspiratif kyai, serta konsiderasi individual kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sumber datanya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau dokumen.<sup>43</sup> Sumber data dalam penelitian ini adalah data-data dokumen di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo. Untuk mendapatkan data sekunder, peneliti akan mengumpulkan atau meminjam dokumen-dokumen yang dimiliki oleh pondok pesantren seperti dokumen profil

---

<sup>43</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 15.

pondok pesantren yang berisikan : sejarah pondok pesantren, visi misi pondok pesantren, profil pondok pesantren, data-data mengenai pengasuh dan ustadz/ustadzah, struktur organisasi, serta data hasil pengembangan mutu pendidikan.

#### **E. Prosedur Pengumpulan Data**

Beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah sebagai berikut :

##### **1. Prosedur Observasi**

Observasi merupakan pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.<sup>44</sup>

Adapun macam-macam observasi dalam penelitian kualitatif adalah<sup>45</sup>:

##### **a. Observasi Partisipatif**

Observasi ini merupakan observasi yang melibatkan peneliti di dalam kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau yang digunakan dalam sumber penelitian. Bersamaan dengan pengamatan, peneliti ikut melakukan sesuatu yang dilakukan oleh sumber data, sehingga peneliti dapat merasakan suka dan dukanya. Dengan observasi partisipan ini maka data kan diperoleh lebih lengkap, tajam, hingga mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

##### **b. Observasi terus terang atau tersamar**

Penelitian yang dilakukan dengan cara ini berarti peneliti dalam mengumpulkan data menyatakan terus terang kepada sumber data

---

<sup>44</sup> Muhammad Thoyib, *Manajemen Mutu Program Pendidikan Tinggi Islam dalam Konteks Otonomi Perguruan Tinggi* (Ponorogo: STAIN Press, 2014), 114.

<sup>45</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 227–28.

bahwa ia sedang melakukan penelitian. Sehingga sumber data mengetahui dari awal hingga akhir aktivitas peneliti. Akan tetapi pada suatu saat peneliti tidak terungkap atau tersamar dalam meneliti. Hal tersebut dikarenakan untuk menghindari jika suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan dan peneliti tidak diijinkan untuk melakukan observasi.

c. Observasi tak berstruktur

Observasi tak berstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak tahu secara pasti tentang apa yang akan diamati. Dalam penelitian ini pun peneliti tidak menggunakan instrumen baku, melainkan hanya rambu-rambu pengamatan.

Dalam penelitian ini teknik observasi yang digunakan adalah teknik observasi partisipatif. Dimana peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari untuk mengamati dan mencatat berbagai peristiwa yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional kyai di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo.

2. Prosedur Wawancara

Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan dengan tatap muka dimana salah satu pihak berperan sebagai *interviewer* dan pihak lainnya berperan sebagai *interviewee* dengan tujuan tertentu, misalnya untuk mendapatkan informasi atau

mengumpulkan data.<sup>46</sup> Lincoln dan Guba berpendapat bahwa wawancara dapat dilakukan untuk mengetahui informasi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan memperluas informasi dari berbagai sumber yang kemudian dapat dikembangkan.<sup>47</sup>

Dalam melaksanakan teknik wawancara ini, keberhasilan dalam mendapatkan informasi tergantung dari kemampuan peneliti dalam melakukan wawancara. Menurut Esterberg, macam-macam wawancara ada 3, yakni<sup>48</sup> :

a. Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur digunakan peneliti apabila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, kemudian pengumpul data mencatatnya. Dalam melakukan wawancara pun pengumpul data dapat menggunakan alat bantu berupa tape recorder, gambar, brosur, dan lainnya untuk membantu memperlancar wawancara.

---

<sup>46</sup> Fadhallah, *Wawancara* (Jakarta: UNJ Press, 2020), 2.

<sup>47</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa* (Solo: Cakra Books, 2014), 125.

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 233–34.

b. Wawancara semiterstruktur

Wawancara jenis ini termasuk kategori *in-dept interview*, dimana dilaksanakan dengan bebas dibandingkan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam pelaksanaan wawancara pengumpul data perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

c. Wawancara tak berstruktur

Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang bebas. Dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Peneliti hanya menggunakan pedoman berupa garis-garis besar permasalahan. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan wawancara terstruktur dan yang akan bertindak sebagai narasumber adalah :

- a. Pengasuh pondok pesantren Al-Barokah untuk mendapatkan informasi dan data umum mengenai penerapan idealis pengaruh, motivasi inspiratif, serta konsiderasi individual.
- b. Kabag Pondok, Wakabag putra dan wakabag putri pondok pesantren Al-Barokah untuk mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah.



### 3. Dokumentasi

Dokumentasi berawal dari kata dokumen yang berasal dari bahasa latin *decere*, yang berarti mengajar. Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.<sup>49</sup> Dokumen yang diteliti bisa berupa dokumen resmi seperti surat putusan, surat instruksi, sementara dokumen tidak resmi seperti surat nota, dan surat pribadi yang dapat memberikan informasi pendukung terhadap suatu peristiwa.<sup>50</sup>

Dalam teknik dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan informasi mengenai kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo. Dalam hal ini, dokumentasi yang akan digunakan untuk memperoleh beberapa data yaitu :

- a. Sejarah berdirinya pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo
- b. Letak Geografis pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo
- c. Visi dan misi pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo
- d. Struktur Organisasi pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo
- e. Keadaan Ustadz/ah dan santri pondok pesantren Al-Barokah Ponorogo.

---

<sup>49</sup> Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2022), 175–76.

<sup>50</sup> Umar Sidiq and Moch. Miftahul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Nata Karya, 2019), 75.

## F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data merupakan cara mengolah data yang telah diperoleh dari lapangan. Teknik analisis data bertujuan untuk menyederhanakan seluruh data yang terkumpul, menyajikan secara sistematis, kemudian mengolah menafsirkan, dan memaknai data tersebut.<sup>51</sup> Menurut Miles, Huberman dan Saldana ada tiga langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data yang terdiri dari, sebagai berikut<sup>52</sup> :

### 1. Kondensasi Data

Kondensasi data adalah bagian dari analisis data, yang mempertajam, mengatur jenis data, memfokuskan dan mengeleminir data sedemikian rupa sehingga dapat diverifikasi dan ditarik kesimpulan. Kondensasi data berkaitan dengan proses seleksi, fokus, simplikasi, serta mentransformasi data yang diperoleh secara utuh dalam bentuk catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan data empiris lainnya untuk validasi data. Dengan proses ini diharapkan data lebih akurat. Karena pada proses kondensasi diharapkan penelitian yang dilakukan secara terus menerus. Kemudian berbagai data yang diperoleh, dikumpulkan, di analisis, dan dipadatkan untuk menajamkan, memilah memfokuskan, membuang, dan menata data sehingga dapat diverifikasi menjadi kesimpulan akhir. Dalam penelitian kualitatif, data dapat ditransformasikan dalam banyak cara melalui pemilihan, ringkasan, dan

---

<sup>51</sup> Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis* (Malang: Media Nusa Creative, 2017), 22.

<sup>52</sup> Miles Matthew B, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3* (Singapore: SAGE Publication, 2014), 12.

parafrase. Dalam penelitian ini peneliti akan memahami data terkait proses kepemimpinan yang terjadi di pondok pesantren, kemudian menitik fokuskan informasi terhadap kepemimpinan transformasional yang diterapkan di pondok pesantren sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

## 2. *Data display* (Penyajian data)

Setelah kondensasi data maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk mendeskripsikan penelitian kualitatif adalah teks naratif. Dimana dalam data ini penulis menyajikan tentang kepemimpinan transformasional yang ada di pondok pesantren Al-Barokah.

## 3. *Concluding drawing* (Verifikasi)

Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara. Kesimpulan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun apabila kesimpulan yang akan dikemukakan pada tahap awal, dibuktikan oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

## G. Pengecekan Kebasahan Data

Menurut Maloeng agar penelitian dapat dipertanggung jawabkan, maka diperlukan pengecekan data apakah data yang disajikan valid atau tidak, maka hal ini diperlukan teknik keabsahan data.<sup>53</sup> Adapun teknik pengujian keabsahan data adalah sebagai berikut<sup>54</sup>:

### 1. Perpanjangan pengamatan

Perpanjangan pengamatan difokuskan pada pengujian data yang telah diperoleh sebelumnya. Dengan perpanjangan pengamatan peneliti akan kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, dan wawancara kembali dengan sumber yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan berarti hubungan peneliti dengan narasumber akan semakin akrab, semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada informasi yang disembunyikan lagi. Berapa lama perpanjangan pengamatan ini dilakukan, akan sangat tergantung pada kedalaman, keluasan dan kepastian data.

### 2. Meningkatkan ketekunan

Ketekunan pengamatan yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data berdasarkan “seberapa tinggi derajat ketekunan peneliti di dalam melakukan kegiatan pengamatan”. Ketekunan adalah sikap mental yang disertai dengan ketelitian dan keteguhan di dalam melakukan pengamatan untuk memperoleh data penelitian.

---

<sup>53</sup> Yayat Suharyat, *Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam* (Klaten: Lakeisha, 2019), 194.

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 270–74.

### 3. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data yang berasal dari berbagai sumber dengan cara, dan berbagai waktu dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi teknik, dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi, atau kuesioner.
- c. Triangulasi waktu, data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid.

Dalam penelitian ini peneliti ini peneliti menguji kredibilitas menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum dan Latar Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo**

Pondok Pesantren Al Barokah berdiri sejak tahun 2009 merupakan keberlanjutan dari Majelis Manakib Syekh Abdul Qodir Al Jailani dirintis oleh KH Imam Suyono yang berpusat di Kelurahan Mangunsuman Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo pada tahun 1983. Hal itu tidak lepas dari dukungan para jamaah dan juga salah satu guru beliau KH Maghfur Hasbullah pengasuh Pondok Pesantren Darul Hikam Kauman Pasar Pon Ponorogo untuk mendirikan sebuah Majelis Ta'lim sebagai wujud pengamalan ilmu.

Seiring dengan berkembangnya Majelis Al Barokah, maka berdirilah Pondok Pesantren Al Barokah. Berawal pada tahun 1990 dimana jamaah yang mengusulkan lebih baik acara majelisnya di luar, dipindah di ndalem KH Imam Suyono. Dari sini lah akhirnya muncul pengajian rutin sejenis Madrasah Diniyah yang dilaksanakan ba'da maghrib. Pengajian rutin itu diikuti oleh warga sekitar yang tidak bermukim di ndalem (rumah) yang terdiri atas pemuda dan pemudi terutama masyarakat sekitar. Kegiatan tersebut berjalan bertahun-tahun dan mengalami perkembangan.

Memasuki periode milenium, pada tahun 2009 ada sekitar 30 santri ingin mukim di Ponpes Al Barokah untuk mondok sambil kuliah. Sejak saat itu lah pondok pesantren Al-Barokah Mangunsumaan Siman Ponorogo ini berkembang hingga sekarang. Hingga saat ini santri di Pondok Pesantren Al Barokah Mangunsumaan Siman Ponorogo berjumlah sekitar 350 santri.

Meskipun awalnya beliau hanya menerima santri *nglaju* saja, namun seiring berjalannya waktu kemudian banyak dari jamaah manakib Al Barokah yang ingin menitipkan anaknya untuk ikut mengaji di pesantren beliau sambil menempuh perguruan tinggi di STAIN Ponorogo (sekarang IAIN Ponorogo), maka mulai saat itulah beliau juga menerima santri mukim putra dan putri yang berstatus pelajar, baik dari tingkat Aliyah ataupun perguruan tinggi. Setelah itu, karena semakin bertambah banyaknya santri kemudian beliau menambah kamar atau asrama santri yang mulanya hanya 8 kamar putra, kemudian ditambah 20 kamar untuk santri putri. Sejak awal berdiri hingga sekarang pembangunan itu dibiayai oleh beliau sendiri. Hingga pada proses pembangunan Masjid Al Barokah tahun 2014 banyak diantara jamaah yang ingin berinfaq menitipkan sedikit hartanya. Semua atas kesadaran masyarakat dan para jamaah.

Pondok Pesantren Al Barokah merupakan kelanjutan dari Majelis Taklim yang sebelumnya sudah eksis di Mangunsumaan yang berdiri sekitar tahun 1983. Kemudian akibat perkembangan zaman serta tuntutan zaman yang menginginkan kuliah sambil mondok, maka pada tahun 2009

KH Imam Suyono mulai menyediakan gothaan (kamar santri) bagi mereka yang ingin nyantri sambil kuliah. Mayoritas santrinya pun adalah mahasiswa IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Ponorogo yang berasal dari berbagai macam daerah di Indonesia. Kondisi terkini menampung 350 santri putra putri. Untuk mengatasi penumpukan santri terutama yang putri, maka dibuatlah bangunan darurat berupa kamar-kamar. Namun untuk sekarang telah dibangun kamar santri permanen yang nyaman. Adapun kegiatan di Ponpes Al Barokah termasuk sangat padat karena selain jam tetap kuliah mahasiswa, mereka juga mengikuti pembelajaran agama di pondok seperti ba'da shubuh, asyar, magrib dan isya'. Diharapkan santri-santri Al Barokah selain mumpuni kapasitas intelektual, juga cakap secara spiritual.<sup>55</sup>

## 2. Profil Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

Pondok pesantren Al-Barokah berdiri sejak tahun 2009 yang secara geografis terletak di tengah-tengah pemukiman warga Desa Mangunsuman, Kecamatan Siman, Kabupaten Ponorogo. Letak pesantren ini berada di lingkungan yang asri, sejuk, dan tenang. Lokasi yang cukup jauh dari jalan raya membuat suasana pembelajaran di pondok pesantren Al-Barokah ini berjalan baik.

Pondok pesantren Al-Barokah masih menjaga dan menggunakan kurikulum pesantren berbasis *salafiyah an nahdliyah* berlandaskan *ahlussunah wal jama'ah*. Dimana dalam pondok ini mengkaji kitab-kitab

---

<sup>55</sup> Mohammad Ashif Fuadi, *Kitab Manakib Syeikh Abdul Qodir Al Jailani Jamaah Al Barokah Ponorogo* (Ponorogo: Pondok Pesantren Al Barokah, 2018), 4–6.



karangan ulama' *mutakhirin* dan *mutaqoddimin*, seperti : Fatkhul Qorib, al jurumiyah, tafsir jalalain, al 'imrithi, alfiyah ibnu malik, jawahirul kalamiyah, nashoihul 'ibad, dan lain sebagainya.

- a. Nama Pondok Pesantren : Al Barokah  
Tipe Pondok Pesantren : Salafiyah An-nahdliyah  
Nomor Statistik : 510035020096
- b. Alamat Pondok Pesantren  
Jalan : Jalan Kawung No. 84  
Desa/Kelurahan : Mangunsuman  
Kecamatan : Siman  
Kab/Kota : Ponorogo  
Provinsi : Jawa Timur  
Kode Pos : 63471  
Telepon : (0352) 485 382, 085 645920566  
E-mail : [ponpes.albarokah06@gmail.com](mailto:ponpes.albarokah06@gmail.com)
- c. Identitas pengasuh  
Nama Lengkap : KH. Imam Suyono  
Pendidikan Terakhir : Sekolah Dasar (SD)/Pondok pesantren  
Mambaul Hikmah  
Telepon : (0352) 485 382

P O N O R O G O

### 3. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

#### a. Visi

Pondok Pesantren berkualitas dan profesional di bidang pengetahuan agama dipadukan dengan kemampuan umum yang taat kepada Allah SWT, taat kepada Rasulullah, taat kepada *Uli Al-Amri*, beriman dan bertakwa serta berilmu dan berpengetahuan yang tinggi.

#### b. Misi

- 1) Menumbuhkan jiwa seorang santri yang taat kepada Allah SWT, taat kepada Rasulullah SAW dan taat kepada *Uli Al-Amri* (pemimpin) dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Melaksanakan pesan kyai pesan kyai yang cukup sederhana dan selalu diingatkan kepada para santri yakni: ***"Di Mana-Mana Santri Al-Barokah Harus Berbuat Baik"***
- 3) Mengembangkan Pondok Pesantren yang mandiri dan sesuai kebutuhan zaman (*muqtadho al-haal*).<sup>56</sup>

### 4. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

#### a. Struktur Pengurus Putra Pondok Pesantren Al Barokah

##### STRUKTUR KEPENGURUSAN

##### PONDOK PESANTREN AL-BAROKAH

##### TAHUN AJARAN 2022/2023

PENGASUH : KH. IMAM SUYONO

WAKIL PENGASUH : AGUS M. ASHIF F, S.Ip, M.Hum.

<sup>56</sup> Lihat dokumentasi kode : 01/D/14-III/2023.

KABAG PONDOK : AGUS KHOZINUL MINAN, M.Pd.

WAKABAG PUTRA : AGUS IMAM NAWAWI, M.T

**Ketua** : Dedik Nugroho

**Wakil Ketua** : Muhammad Muandim Al Irsyadi

**Sekretaris 1** : Sahrul Rio Rivaldi

**2** : Muhsin Muthohar

**Bendahara 1** : M Miftakhul Huda

#### **Divisi Keagamaan**

1. Amin Thohari (Koord)
2. Muhammad Ulin Nuha
3. Muhammad Muandom Al Irsyadi

#### **Divisi Pendidikan**

1. Muhammad Fathu rohman(Koord)
2. Muhammad Badiul Umam
3. Muhammad Hidayat Nurohim

#### **Divisi Kebersihan**

1. Jazim Rifa'i (Koord)
2. Alvin Shifa Shulton
3. Khoirul Anshori

#### **Divisi Keamanan**

1. Muhammad Agung Fahrudin
2. Agus Setiawan
3. Khoirul Anam<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Lihat dokumentasi kode : 02/D/14-III/2023.

**b. Struktur Pengurus Putri Pondok Pesantren Al Barokah**

**STRUKTUR KEPENGURUSAN**  
**PONDOK PESANTREN AL-BAROKAH**  
**TAHUN AJARAN 2023/2024**

PENGASUH	: KH. IMAM SUYONO
WAKIL PENGASUH	: AGUS M. ASHIF FUADY, S.Ip, M.Hum.
KABAG PONDOK	: AGUS KHOZINUL MINAN, M.Pd.
WAKABAG PUTRI	: NING WARIDATUS SHOFIYAH, S.Pd.
Ketua	: Zein Agnafaidatus S
Wakil ketua	: Etika Tsalis Rahma
Bendahara 1	: Umi Fathonah
2	: Ratih Febriandita
Sekretaris 1	: Zahro Rifa'anil Latifah
2	: Shinta Agustin
Devisi Keamanan	: Nani Asyafi'iyah (CO) Isnaini Ghoniyatul K Rofifah Mutiatul M Nanda Saudah Ellysa Putri
Devisi Pendidikan	: Richa Lutfina Rochim (CO) Roudhotul Elmy Litha Kurnia Nur H. Naila Hidayatul Muniroh
Devisi Kebersihan	: Isty Nur Azizah (CO) Zumrotul Latifatus S Awalin Uhfita Sari Murni Karomah

Afkarina Lailatus S.  
Shintya Putri Nur V

Devisi Peribadatan : Dika Amin Masturoh (CO)  
Rechab Wardatul Hanin  
Dwi Ade Kharisma  
Iksaprilian Putri Saraswati

Devisi Kesenian : Rahayu Setyaningsih (CO)  
Hani'atul Makhmudah  
Wahidatul Musahila

Devisi Kesehatan : Nilatul Khoiriyah (CO)  
Taslima Quwaidah  
Nuraini<sup>58</sup>

### **5. Sarana dan Prasaran Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo**

Sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren Al Barokah tergolong cukup lengkap untuk memenuhi kebutuhan belajar mengajar. Sarana yang ada di pondok ini seperti papan tulis, spidol, kitab-kitab, buku, absen, meja, dan lain sebagainya. Sedangkan prasaran yang ada disini adalah kamar asrama putri, kamar asrama putra, masjid, gedung madrasah, kamar mandi, dapur umum, dapur khusus, koperasi santri, dan balai pelatihan kerja.

---

<sup>58</sup> Lihat dokumentasi kode : 03/D/14-III/2023.

## 6. Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

### a. Data Santri

**Tabel 4.1 Data Jumlah Santri Pondok Pesantren Al Barokah**

No.	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Kelas I Madin Wustho	40	65	105
2	Kelas II Madin Wustho	32	60	92
3	Kelas III Madin Wustho	35	40	75
4	Kelas IV Madin Wustho	28	40	68
	Jumlah	<b>145</b>	<b>205</b>	<b>350</b>

### b. Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Al Barokah

**Tabel 4.2 Data Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Al Barokah**

No.	Pengajar	Pendidikan Formal	Pendidikan Non Formal
1	Ust. Imam Nawawi	SLTA	PP Hasyim Asy'ari Ponorogo
2	Ust. Khozinul Minan, M.Pd	S1 Tribakti Kediri/S2 IAIN Ponorogo	PP Lirboyo Kediri
3	Ust. Kholid Furqon	SLTA	PP Lirboyo Kediri
4	Ust. Sugiarto, S.Pd	S1 IAIN Ponorogo	PP Ploso Kediri
5	Ustadzah Waridatus Shofiyah, M.Pd	S1 UIN Malang/S2 IAIN Ponorogo	PP Al Islam Joresan Ponorogo
6	Ust. Rizqi Ibnu Athoillah, S.H	S1 IAIN Ponorogo	PP Fatkhul Wahid Grobogan
7	Ust. Khusnul Huda	S1 Insuri Ponorogo	PP Hudatul Muna Jenes

8	Ust. Muhamad Farij Fuadi	S1 IAIN Ponorogo	PP Al Hasan PatihanWetan
9	Ust. Irfan Zamroni	S1 Insuri	PP Lirboyo Kediri
10	Ustadzah Umi Mubarakah	S1 IAIN Ponorogo	PP Al Hasan Ponorogo
11	Ust. Mohammad Ashif Fuadi, S,IP, Hum	S1 UNDIP Semarang/S2 UNU Jakarta	PP. Darul Ulum Rejoso Jombang
12	Ust. Imam Nawawi, M.T	S1 Unibraw Malang/S2 ITS Surabaya	PP. Al Hikam Malang
13	Ustadzah Ika Maula Nur Fauziyah	S1 /S2 UIN SATU Tulungagung	PP. Ar-Ridho Krempyang Nganjuk
14.	Ustadzah Zahara Aulia Ulfa	S1 Pendidikan Dokter Undip Semarang	PP Darul Ulum Rejoso Jombang
15	Ustadz Imam Khoirin	S1 STAIN Ponorogo	PP. Al Barokah

## 7. Prestasi Pondok Pesantren Al Barokah

Pondok pesantren Al Barokah ini memiliki prestasi pada ajang lomba lomba video cinematic dan juga lomba habsyi, yakni juara 2 lomba habsyi se ponorogo pada tahun 2019, dan juara 1 lomba kreasi vidio cinematic pada hari santri tahun 2020.<sup>59</sup>

### B. Paparan Data

#### 1. Idealisme Pengaruh Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

Kualitas pendidikan di pondok pesantren dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti sumber daya manusia, kurikulum,

<sup>59</sup> Lihat dokumentasi kode : 01/D/14-III/2023.

fasilitas, dan budaya di dalam pesantren tersebut. Namun, secara umum, pendidikan di pondok pesantren dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan formal di sekolah-sekolah umum. Salah satu keunggulan pendidikan di pondok pesantren adalah pemberian pendidikan agama yang lebih intensif dan holistik. Selain itu, santri di pondok pesantren juga diasah untuk memiliki kebiasaan-kebiasaan baik seperti disiplin, kerja keras, dan kemandirian. Serta tak kalah pentingnya kepemimpinan juga berperan besar dalam peningkatan kualitas pendidikan di pondok pesantren ini.

Perilaku idealisme yang dilakukan kyai untuk meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren adalah dengan membangun komitmen yang tinggi terhadap visi misi pondok pesantren dengan semua santri dan ustadz/ustadzahnya. Di pondok pesantren Al Barokah, sejak awal kyai telah membangun komitmen dengan para bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pengasuh pondok pesantren, KH. Imam Suyono, sebagai berikut :

Cara saya untuk meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al Barokah ini adalah dengan membangun komitmen antar semua pihak yang ada di pondok pesantren ini baik dari santri, ustadz/ustadzah, tukang sapu, tukang masak, dan pihak lainnya yakni dengan membuat aturan dan standar yang jelas, melakukan komunikasi yang terbuka, memberikan contoh teladan yang baik, menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, membangun budaya kerjasama antar semua pihak yang ada di pondok ini, serta meningkatkan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan begitu, semua pihak akan merasa memiliki



pondok pesantren serta tanggung jawab dan komitmen untuk memajukan pendidikan yang ada di pondok ini.<sup>60</sup>

Pemaparan kyai tersebut juga serupa dengan apa yang peneliti lihat di lapangan. Dimana kyai selalu memberikan teladan bagi kehidupan sehari-hari santri. Seperti, ketika sholat berjama'ah, sebelum adzan dikumandangkan, kyai sudah siap terlebih dahulu, kemudian menyemangati santri agar segera bersiap untuk sholat jama'ah. Selain itu kyai juga memberikan contoh bahwa selain mengaji manusia juga butuh untuk bekerja guna menjadi bekal beribadah, dengan setiap pagi hingga sore kyai memantau usaha meubel dan bangunannya. Tak hanya hal itu, kyai juga selalu mengajarkan santri dengan kedermawanan dan kerendahan hati beliau dalam bermasyarakat. Kedermawanan tersebut jelas terlihat ada sikap yai yang selalu memberikan imbalan kepada santri yang mau dengan ikhlas membantu ro'an pondok ataupun tamu yang membutuhkan bantuan beliau.<sup>61</sup>

Hal ini juga dirasakan oleh Amalia Rahmawati sebagai santri di pondok pesantren Al Barokah, penjelasannya yakni :

Saya merasakan betul peran kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok ini, karena mbah yai itu merupakan figur yang sangat berpengaruh bagi santri. Contohnya mulai dari beliau mengajarkan tata krama, kedisiplinan dalam beribadah, istiqomah dalam mengaji, serta mengajarkan tentang semangat dalam belajar.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>61</sup> Lihat transkrip observasi kode : 04/O/13-III/2023

<sup>62</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 03/W/9-III/2023

Hal itu senada dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Khozinul Minan, selaku kepala madrasah diniyah sekaligus Kabag pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Sebagai pemimpin di pondok pesantren Al Barokah ini, beliau mampu membangun komitmen antar seluruh pihak yang ada di pondok. Contohnya pembuatan peraturan pondok, dimana ketika terdapat pelanggaran maka akan diberikan sanksi berupa pembelajaran, entah itu tadarus Al-Qur'an ataupun membersihkan lingkungan sekitar. Kemudian selain itu beliau juga sering mengadakan musyawarah ataupun tausiyah bimbingan kepada seluruh warga pondok yang mana hal ini bersifat untuk sharing bersama mengenai kendala-kendala yang dialami ataupun pencapaian yang telah didapatkan. Tak hanya hal itu, karena basic pondok ini adalah pondok mahasiswa dan juga masyarakat maka santri juga diberikan pembelajaran praktik langsung ke masyarakat yang akan menambah wawasan serta sebagai salah satu tujuan untuk mencapai cita-cita pondok yakni menjadikan generasi yang berakhlaqul karimah, berwawasan, dan sukses dalam segala hal.<sup>63</sup>

Seorang pemimpin yang berperilaku *idealized influence* akan selalu berusaha membawa bawahannya ke arah idealisme yang tidak hanya sebagai jalan akan tetapi mampu meyakinkan pengikutnya bahwa apa yang dicita-citakan dapat tercapai. Dalam hal ini, tentu kyai memiliki cara untuk mewujudkan cita-cita pondok yang dimulai dari dukungan internal maupun dukungan eksternal. Seperti yang disampaikan oleh pengasuh pondok pesantren Al Barokah, KH. Imam Suyono, sebagai berikut :

Upaya saya selaku pengasuh pondok pesantren ini dalam meningkatkan mutu pendidikan berawal dari menetapkan visi dan misi yang jelas. Karena visi dan misi ini dapat menjadi panduan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk mencapai tujuan pondok pesantren. Setelah visi dan misi ditetapkan maka selanjutnya membangun budaya yang kuat,

---

<sup>63</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 02/W/8-III/2023

seperti budaya disiplin, kerja keras, dan kemandirian, yang dapat mengembangkan karakter santri yang baik dan membantu mereka meraih prestasi yang lebih baik. Kemudian tak kalah pentingnya adalah menjalin hubungan baik dengan masyarakat, karena memang pada dasarnya pondok ini merupakan terusan dari jamaah manaqib, sehingga hubungan dengan masyarakat harus tetap terjaga.<sup>64</sup>

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki visi dan misi yang jelas. Visi dan misi ini merupakan panduan dalam mengembangkan strategi dan kebijakan yang sesuai untuk mencapai tujuan pondok. Oleh karena itu, dalam penetapannya harus melibatkan seluruh *stakeholder* yang ada di pondok. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan pondok, sehingga dapat menghasilkan *output* mutu pendidikan yang meningkat.

Selain dalam visi dan misi yang jelas, seorang pemimpin transformasional harus memiliki sikap pekerja keras dan tekun untuk kemajuan lembaganya. Yang tidak hanya mengedepankan urusan pribadinya sendiri. Seperti yang dituturkan oleh pengasuh pondok pesantren Al Barokah sebagai berikut :

Berdirinya pondok pesantren ini itu tujuannya untuk mencetak generasi yang handal dalam segala bidang, dan tentu untuk mewujudkan itu, kita perlu berupaya membimbing dan mengarahkan santri agar kelak berhasil. Meskipun santri disini adalah mahasiswa, saya juga tidak pernah lengah untuk terus membimbing dan membersamai mereka meskipun juga banyak kegiatan di masyarakat yang harus saya penuhi.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>65</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

Hal tersebut juga senada dengan yang diungkapkan Waridatus Shofiyah, selaku wakabag putri pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Mbah yai itu sosok yang pekerja keras dalam mensyiarkan agama, tak jarang juga dalam sehari beliau harus berpindah tempat beberapa kali untuk mensyiarkan agama. Akan tetapi yang menarik disini adalah beliau tidak pernah mau menerima imbalan berupa uang berapapun yang diberikan tuan rumah kepada beliau. Dan untuk kegiatan pondok pun beliau tidak pernah menarik iuran dari santri, semua menggunakan uang pribadi beliau. Memang mbah yai ini sosok yang pekerja keras dari dulu. Ditengah kesibukan beliau yang melehkanpun beliau tetap meprioritaskan santrinya, selalu memantau santri, membimbing mereka secara langsung baik dalam pembelajaran kitab maupun dalam pengembangan skill para santri. Tak lain semua itu bertujuan agar mencetak generasi yang handal, tak hanya ahli dalam ilmu kitab, namun juga ahli dalam berbagai ilmu lainnya.<sup>66</sup>

Dari paparan data di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang telah dilakukan kyai dalam menerapkan dimensi idealisme pengaruh diantaranya : (1) Membangun komitmen antar seluruh komponen yang ada di pondok guna meningkatkan mutu pendidikan. (2) Memiliki visi dan misi yang jelas. (3) Menimbulkan emosi yang kuat bagi bawahannya. (4) Memiliki standar perilaku tinggi yang ditunjukkan dengan pekerja keras dan tekun. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati dalam gambar 4.1 sebagai berikut :

---

<sup>66</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 04/W/9-III/2023



Gambar 4.1. Dimensi Idealisme Pengaruh

## 2. Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

Setelah mendapatkan komitmen dari setiap visi yang telah dibentuk maka seorang pemimpin harus dapat mengoptimalkan, memotivasi, dan memberikan energi kepada setiap pengikutnya atau bawahannya. Pemimpin transformasional harus mampu memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan pengasuh pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Dalam memberikan motivasi kepada santri dan ustadz ustadzah selalu saya sampaikan tak terbatas waktu, disaat pengajian wekton, saat pembelajaran diniyah, saat santri berangkat kuliah, ataupun saat bertemu ketika pulang kuliah. Ketika pengajian wekton saya sering menyampaikan bahwa santri harus bisa dalam segala hal, baik dalam hal akademik maupun non akademik, baik dalam kuliah, mondok, ataupun dalam masyarakat kelak. Melalui pembelajaran kitab dan amalan-amalan yang ada didalamnya saya contohkan kepada santri. Saya juga sering menceritakan kelebihan-kelebihan guru saya, baik kelebihan dalam hal ibadah maupun

dalam hal disiplin waktu. Dan tak lupa saya juga memberikan amaliyah-amaliyah apa saja yang diamalkan oleh mbah kyai saya kepada santri, agar santri dapat meniru jejak mbah kyai saya sehingga menjadi sukses, tidak hanya sukses dalam dunia namun juga sukses dalam akhirat. Tak hanya santri namun saya juga memberikan motivasi kepada wali santri yang sedang sambang kepada anaknya untuk memantau dan mengarahkan apabila anak masih salah dalam mengambil langkah, karena bagaimanapun juga meskipun sudah mahasiswa, santri tetap anak yang membutuhkan arahan.<sup>67</sup>

Hal senada juga disampaikan oleh Waridatus Shofiyah, selaku wakabag putri pondok pesantren Al Barokah :

Mbah kyai sering memberikan motivasi kepada santri agar dapat menjadi santri yang handal dalam segala hal. Hal ini dilakukan semata untuk mewujudkan cita-cita pondok mencetak generasi handal, yang tidak hanya pintar mengaji namun juga pintar dalam mencari rezeki. Tak hanya itu, mbah yai juga memberikan motivasi berupa reward kepada santri berprestasi yang ada di pondok ini. contohnya pada saat hari santri kemarin, terdapat beberapa santri yang dapat *mumtaz* menghafalkan nadzom *Al-Imrithi* dan juga *Alfiyah Ibnu Malik* diberikan reward berupa sorban milik mbah yai dan juga kitab *tafsir al jalalin* dan *riyadus sholihin* yang kemudian diberikan kepada masing-masing santri. Mungkin hal itu terlihat sederhana, namun itu sudah sangat istimewa bagi seorang santri.<sup>68</sup>

Dalam memberikan motivasi guna meningkatkan mutu pendidikan tak cukup jika hanya santri yang dimotivasi, melainkan ustadz/ustadzahnya juga perlu dimotivasi agar pembelajaran juga berjalan dengan lancar. Sebagaimana yang disampaikan oleh Khozinul Minan sebagai berikut :

Karena di pondok pesantren ini mayoritas santrinya adalah mahasiswa, maka ustadz/ustadzahnya diharapkan juga lulusan

<sup>67</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>68</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 04/W/9-III/2023

kuliah, yang belum kuliah bisa difasilitasi untuk kuliah, yang masih sarjana bisa melanjutkan untuk pascasarjana syukur-syukur sampai doktor. Karena sasaran pendidikan di pondok ini adalah mahasiswa dari akademisi maka ustadz/ustadzahnya juga dituntut untuk tidak hanya lulusan pesantren namun juga mengenyam pendidikan akademisi. Karena nantinya jika tidak didukung akademisi juga akan berbeda cara penanganannya santri yang juga sekaligus mahasiswa. Dalam hal ini mbah yai memberikan rekomendasi kepada ustadz/ustadzah yang belum kuliah atau mau melanjutkan kuliah untuk menggunakan kuliah beasiswa dari madrasah diniyah di pondok ini, sehingga dapat mengenyam pendidikan akademisi.<sup>69</sup>

Hal tersebut juga dibenarkan oleh KH. Imam Suyono, sebagai berikut :

Iya, ustadz/ustadzah kita berikan motivasi berupa rekomendasi beasiswa madin untuk melanjutkan pendidikan akademisi di dunia perkuliahan. Di samping hal itu, saya juga menyampaikan kepada ustadz/ustadzah untuk meluruskan niatnya mengajar di pondok ini. karena memang niat utama mengajar pondok adalah khidmat dan mengamalkan ilmu yang dimiliki, sehingga akan menimbulkan sifat keikhlasan dan akan mendapatkan imbalan yang lebih di akhirat kelak. Namun meski dalam keikhlasan, saya juga memikirkan kebutuhan ustadz/ustadzah disini. Misal untuk transportasi ustadz membutuhkan BBM, maka juga diberikan uang transportasi.<sup>70</sup>

Apa yang dikatakan oleh KH Imam Suyono, Waridatus Shofiyah, dan Khozinul Minan tersebut sesuai dengan apa yang peneliti lihat di lapangan, pada saat ngaji wekton kyai memberikan motivasi kepada para santri melalui pembelajaran-pembelajaran yang ada di dalam kitab dengan kata-kata inspiratif yang mendorong santri untuk memiliki sikap semangat dan bersungguh-sungguh dalam belajar agar kelak dapat hidup sukses dunia akhirat.<sup>71</sup>

<sup>69</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 02/W/8-III/2023.

<sup>70</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023.

<sup>71</sup> Lihat transkrip observasi kode : 02/O/9-III/2023.

Kepemimpinan transformasional akan berjalan dengan lancar apabila didukung oleh semua pihak yang ada di pondok pesantren. Semua saling bekerjasama mendukung satu kegiatan dengan kegiatan lain untuk mewujudkan tujuan pondok pesantren. Pemimpin transformasional adalah perilaku yang menginspirasi bawahannya sehingga bawahannya akan mengikutinya, karena insprasi ini digunakan sebagai pendekatan kepada bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Imam Nawawi, selaku wakabag putra pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Mbah yai selalu menginspirasi seluruh anggota pondok ini dengan cara beliau sendiri. Diantaranya menciptakan suasana yang harmonis dan kepedulian kepada sesama, seperti selalu menyapa kepada santri yang beliau temui, karena memang beliau sangat akrab dengan siapapun itu. Mbah yai memang hafal dengan seluruh santri yang ada di pondok ini, karena memang sikap beliau yang sederhana dan rendah hati yang tidak membedakan siapapun. Tidak hanya santri bahkan di kalangan masyarakat, mulai dari pejabat dan rakyat biasa beliau akrabinya. Selain itu, mbah yai juga selalu memosisikan diri sebagai teladan yang baik di pondok pesantren ini, baik dalam urusan dunia maupun urusan akhirat, contohnya adalah meskipun mbah yai merupakan pengasuh pondok pesantren, namun ketika pagi hari ketika jam kerja beliau juga bekerja di meubel atau membantu di bangunan tentu dengan kesederhanaan beliau.<sup>72</sup>

Pemimpin transformasional bertugas untuk menginspirasi dengan sebuah kebijakan. Kebijakan yang diberikan di pondok tentu akan memberikan semangat kepada para santri dan ustadz. Dalam menginspirasi tentu dibutuhkan cara khusus, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk meningkatkan mutu

---

<sup>72</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 05/W/12-III/2023



pendidikan di pondok pesantren Al Barokah. Oleh sebab itu, kyai selalu memberikan motivasi kepada santri dan ustadz/ustadzah agar meningkatkan mutu pendidikan.

Seiring hal tersebut, pengasuh pondok pesantren Al Barokah menjelaskan sebagai berikut :

Di pondok ini kita selalu mengistiqomahkan mengaji. Meskipun dalam keadaan apapun. Bahkan meski akan mengadakan kegiatan, jika masih memungkinkan untuk mengaji maka kita istiqomahkan mengaji terlebih dahulu meskipun sebentar. Hal ini tentu akan menyadarkan santri dan ustadz akan pentingnya pendidikan di pondok ini serta akan menumbuhkan tanggung jawab guna meningkatkan mutu pendidikan yang ada<sup>73</sup>

Penjelasan beliau juga diperkuat oleh Amalia Rahmawati selaku santri putri di pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Mbah yai itu merupakan sosok yang teladan yang baik bagi santri-santrinya. Karena beliau selalu mengajarkan atau memerintahkan sesuatu dengan cara memberi contoh terlebih dahulu. Semisal dalam hal mengaji ada tamu dan waktu itu adalah waktu mengaji, beliau juga selalu mengutamakan mengaji terlebih dahulu meskipun hanya sebentar, kemudian selanjutnya santri disuruh untuk syawir secara mandiri, masih banyak hal lainnya yang dapat dicontoh dari mbah yai. Karena memang pada dasarnya mbah yai itu sosok yang dapat menempatkan posisinya disetiap situasi. Menjadi motivator, inspirator, fasilitator, dan bahkan role model bagi santrinya.<sup>74</sup>

Dalam meningkatkan mutu pendidikan kyai perlu memberikan motivasi dan inspirasi kepada seluruh pihak, baik bagi santri, ustadz/ustadzah, wali santri, bahkan dalam pembelajarannya. Karena dengan motivasi maka akan menumbuhkan semangat para bawahannya

---

<sup>73</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>74</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 03/W/9-III/2023

untuk lebih giat dalam pembelajaran sehingga tujuan pondok dapat dicapai. Dan dengan inspirasi yang dilakukan kyai akan membentuk budaya yang baik sehingga dapat mencetak lulusan atau *output* yang bermutu.

Dari paparan data di atas dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kyai dalam menerapkan dimensi motivasi inspirasional adalah :

- (1) Berkomunikasi dengan kalimat yang membangun semangat belajar.
- (2) Memberikan kata-kata bijak.
- (3) Memberikan inspirasi dan teladan yang baik kepada bawahannya sehingga bawahan dapat mengikutinya.
- (4) Memberikan dorongan untuk mewujudkan tujuan pondok.
- (5) Memberikan reward.
- (6) Memberikan saran guna tercapainya tujuan pondok.

Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati dalam gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4.2. Dimensi Motivasi Inspiratif

### **3. Konsiderasi Individual Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo**

Kepemimpinan yang di perankan mbah yai di pondok pesantren Al Barokah ini adalah dengan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan seluruh bawahannya, yakni santri dan juga ustadz / ustadzah. Dengan pemberian perhatian khusus ini akan membuat bawahannya merasa dihargai dan menjalin hubungan yang lebih akrab. Kebutuhan santri di dalam pesantren tidak hanya mencari ilmu dan pembelajaran formal saja. Dengan pemberian perhatian khusus kepada santri maka akan membuat santri menjadi nyaman dan terpenuhi apa yang menjadi kebutuhannya di masa yang akan datang.

Hal tersebut sesuai dengan informasi yang diperoleh dari Khozinul Minan, selaku kabag pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Sebagai pengasuh di pondok ini, mbah yai selalu memberikan bimbingan, dan arahan. Apa yang menjadi kebutuhan santri itu dilayani. Misal ada santri yang ingin mendalami suatu ilmu kajian atau private, itu dibentuk bimbingan khusus dengan ustadz yang ahli dalam bidangnya. Atau mereka yang ingin ketrampilan di mabel itu diberikan arahan dan bimbingan. Apa saja yang sekiranya untuk pengembangan bakat santri itu diberikan pelayanan yang nantinya apa yang ditekuni itu menjadi semangat dari santri. Dan tentu tak lupa bimbingan dari mbah yai yang mana hal tersebut sudah dipraktekkan oleh beliau, tidak hanya dawuh-dawuh saja akan tetapi sudah di praktekkan langsung oleh beliau.<sup>75</sup>

Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan dari Imam Nawawi, selaku wakabag putra pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

---

<sup>75</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 02/W/8-III/2023

Dalam memberikan pengarahan khusus kepada santri, mbah yai selalu mendengarkan segala masalah dan keluhan yang disampaikan santri, yang juga memberikan solusi atas permasalahan tersebut. dengan mendengarkan keluhan santri juga berarti bahwa mbah yai selalu menjaga komunikasi dengan santri, hal ini tentu menciptakan kenyamanan santri. Selain itu, mbah yai juga memberikan semangat dan motivasi baik secara umum maupun personal kepada santri yang ditemuinya ataupun yang sowan kepada beliau.<sup>76</sup>

Pengasuh pondok pesantren Al Barokah, K.H Imam Suyono, juga menyampaikan pernyataan sebagai berikut :

Cara saya dalam memberikan perhatian khusus kepada santri adalah dengan pendekatan-pendekatan secara umum maupun personal. Pendekatan secara umum biasa saya lakukan pada saat pengajian wekton. Contohnya seperti mengetes satu-satu amalan yang ada dipondok ini, semisal asmaul husna. Karena dipondok ini mewajibkan santri hafal asmaul husna guna menjadi wirid yang nantinya berguna untuk kehidupan di masyarakat, maka bentuk perhatian khususnya adalah dengan cara mengetes hafalan tersebut. sedangkan dalam bentuk pendekatan personal saya lakukan dengan mengobrol santai kepada salah seorang santri, memberikan petunjuk-petunjuk, memberikan arahan dan bimbingan apabila terdapat masalah yang mengganggu belajarnya. Selain itu, dalam hal ibadah juga sangat saya perhatikan betul, saya selalu oprak-oprak santri jika waktu shalat telah tiba. Hal ini bertujuan agar mendidik santri untuk disiplin dalam beribadah dengan jama'ah. Karena santri saya anggap anak sendiri. Maka segala halnya saya pikirkan betul, bahkan kelak dia bagaimana nasibnya pun juga ikut saya pikirkan. Mungkin sekarang banyak santri putra yang sudah lulus namun belum boyong dari sini, maka saya mengarahkan untuk mengembangkan bakatnya, yang mengajar di sekolah ya silahkan, yang mau belajar masalah meubel dan bangunan ya kami bimbing.<sup>77</sup>

Hal serupa disampaikan oleh Habib Burhan, selaku santri di pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

<sup>76</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 05/W/12-III/2023

<sup>77</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

Mbah yai itu sangat gemati kepada santrinya, mulai hal kecil hingga besar. Dalam keseharian saja beliau selalu berkeliling ke kamar-kamar santri putra untuk ngopraki sholat berjama'ah. Selain itu, mbah yai juga selalu memperhatikan dalam hal tata krama kepada masyarakat. Contohnya, ketika dalam pengajian wekton, mbah yai memberikan pitutur bahwa santri juga harus paham bagaimana tata krama memuliakan tamu, bagaimana cara menyuguhkan makanan dengan benar kepada tamu. Dalam hal ini, mbah yai memberikan contoh langsung kepada santri dengan mempraktekkannya kemudian menguji santri apa sudah betul dalam tata krama menyuguhkan makanan, jika masih salah juga dibenarkan oleh beliau. Karena kita tahu bahwa yang masyarakat butuhkan sekarang tidak hanya santri yang paham agama saja namun juga paham akan tata krama, dan kesiapan menjalin hidup nantinya di masyarakat. Selain itu, mbah yai setiap pagi selalu berkeliling untuk mengecek meubel ataupun bangunan. Namun juga beliau tidak hanya berdiri melihat, namun juga terjun langsung, bahkan jika ada santri yang belum bisa atau belum pas dalam pekerjaannya, beliau selalu membimbing dengan mendampingi dan mengajarkan cara yang benar.<sup>78</sup>

Hal tersebut sesuai dengan yang peneliti lihat di lapangan, dimana kyai memberikan bimbingan dan arahan secara langsung kepada santri yang ada di meubel.<sup>79</sup> Dengan arahan dan bimbingan yang langsung di praktikkan oleh mbah yai diharapkan mampu membantu santri untuk berkembang dan mencapai potensi terbaiknya.

Kepemimpinan transformasional harus mampu memahami setiap bakat, minat, dan kemampuan bawahannya. Baik dalam bidang akademik maupun ketrampilan. Seperti yang diungkapkan oleh pengasuh pondok pesantren Al Barokah :

Untuk meningkatkan lulusan yang baik dari sini seperti tujuan pondok disini, maka kita harus memberikan fasilitas yang mendukung guna mendukung bakat dan minat santri. Selain

---

<sup>78</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 06/W/14-III/2023

<sup>79</sup> Lihat transkrip observasi kode : 03/O/13-III/2023

kegiatan pembelajaran di pondok Al Barokah ini, ada beberapa kegiatan penunjang lainnya yang dapat menjadi bekal di kemudian hari, seperti muhadhoroh, banjari, pelatihan-pelatihan yang diadakan ketika liburan, atau bahkan entrepreneurship yang ada di pondok ini. contohnya : koperasi santri, laundry, meubel, ternak ikan lele, dan juga wifi. Semua ini juga tentu sebagai bekal santri untuk bermasyarakat kelak agar ketika terjun ke masyarakat setidaknya telah memiliki ilmu wirausaha yang baik. Jadi santri tidak hanya paham ilmu agama namun juga paham akan ilmu pekerjaan yang akan dihadapi.<sup>80</sup>

Selain perhatian yang diberikan kepada santri berupa pelatihan, pengasuh pondok pesantren juga memberikan perhatian khusus kepada warga pondok pesantren yang melakukan pelanggaran. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Waridatus Shofiyah, selaku wakabag putri pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Biasanya mbah yai itu jika ada santri yang melanggar peraturan atau melakukan kesalahan, diperingatkan secara umum ketika sedang berlangsungnya ngaji wekton dengan pitutur pitutur yang bersifat mengingatkan. Namun apabila kesalahan itu masih tetap dilakukan, mbah yai akan memanggil santri tersebut untuk *sowan* ke *ndalem* guna diajak mengobrol secara personal. Dan apabila kesalahan tersebut fatal maka hal terakhir yang diambil adalah dengan memulangkan santri tersebut kepada orang tuanya tentunya setelah melakukan musyawarah bersama pengasuh dan pengurus pondok lainnya.<sup>81</sup>

Pernyataan tersebut sesuai dengan yang dituturkan K.H Imam Suyono selaku pengasuh pondok pesantren Al Barokah, sebagai berikut :

Jika ada santri yang melanggar ataupun berbuat kesalahan, maka saya akan memberikan teguran. Jika dengan teguran tidak mengubah kesalahannya maka selanjutnya akan saya panggil ke *ndalem* guna saya bimbing secara personal. Namun jika dengan

<sup>80</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>81</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 04/W/9-III/2023

bimbingan tersebut juga tidak lagi membuatnya jera maka langkah yang terakhir yakni memulangkannya kepada orang tuanya. Karena prinsip di pondok ini adalah membimbing dan mengarahkan anak-anak yang mau taat pada aturan, jika memang tidak bisa kami bimbing maka tugas kami telah selesai.<sup>82</sup>

Kepemimpinan transformasional harus mampu memperlakukan bawahannya sebagai individu. Yakni dengan mengetahui bakat, minat, kemampuan, dan karakternya. Selain pada santri, namun kyai juga harus mampu memberikan perhatian kepada ustadz/ustadzahnya. Mutu pendidikan dapat ditingkatkan dengan menyesuaikan keahlian ustadz/ustadzahnya dalam mengajar pelajaran di pondok pesantren. Hal ini wajib dilakukan oleh pemimpin transformasional, karena apabila salah menyesuaikan keahlian dengan bidang pembelajarannya akan menimbulkan rasa tidak puas pada hasil dari pembelajarannya. Berikut hasil wawancara dengan pengasuh pondok pesantren Al Barokah :

Dalam penyesuaian ustadz/ustadzah disini kami melihat dari lulusan terakhir pondok pesantren yang ditempuh oleh ustadz/ustadzah yang ada disini. Semisal alumni pondok tahfidz, maka juga akan kami tugaskan untuk mengampu sorogan Al-Qur'an santri. Jika dari pondok kitab juga kita tugaskan mengampu pembelajaran kitab di madrasah diniyah.<sup>83</sup>

Berdasarkan uraian data di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa upaya yang dilakukan kyai dalam menerapkan kesadaran individu adalah (1) Menampung aspirasi bawahan dan memberikan solusi. (2) Mengenali kebutuhan para santri. (3) Berusaha memenuhi kebutuhan para santri. (4) Meningkatkan rasa tanggung jawab santri. (5) Mendelegasikan

<sup>82</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

<sup>83</sup> Lihat transkrip wawancara kode : 01/W/6-III/2023

wewenang kepada ustadz/ustadzah. Kesimpulan tersebut dapat dilihat dan dicermati melalui gambar 4.3 sebagai berikut :



Gambar 4.3. Dimensi Konsiderasi Individual

## C. PEMBAHASAN

### 1. Idealisme Pengaruh Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo

Kyai atau pengasuh pondok pesantren merupakan seseorang yang memimpin kegiatan di pondok pesantren. Kepemimpinan ini memiliki peran yang sangat strategis disebuah organisasi. Dan tentu sebagai jantung dari lembaga tersebut maju atau tidaknya suatu lembaga tergantung dari kepemimpinannya. Tentu dengan pemimpin yang baik akan membawa perkembangan dan perubahan yang baik bagi setiap lembaga. Untuk menghasilkan mutu yang baik pun pemimpin berperan paling besar dalam pengelolaanya.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk mengikutinya. Kepemimpinan



transformatif ini digadang menjadi gaya kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan pada kepemimpinan sekarang, terlebih pada lembaga pendidikan. Untuk menjadi pemimpin transformatif tentu dibutuhkan beberapa komponen yang harus terpenuhi. Idealisme pengaruh merupakan salah satu komponen yang ada pada kepemimpinan transformatif. Menurut Urip Triyono, dalam idealisme pengaruh pemimpin harus memiliki keyakinan diri yang kuat, komitmen tinggi, memiliki visi yang jelas, pekerja keras, tekun, dan dapat mempengaruhi dan menimbulkan emosi yang kuat bagi bawahannya.<sup>84</sup>

Teori tersebut memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan transformatif kyai di pondok pesantren Al Barokah, dimana hal pertama yang dilakukan kyai untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan membentuk komitmen terhadap seluruh komponen yang ada di pondok. Dengan adanya komitmen yang terbentuk kepada seluruh komponen pondok diharapkan dapat mampu bekerjasama guna meningkatkan mutu pendidikan. Komitmen yang dibentuk di pondok ini adalah dengan membuat peraturan pondok, dengan membuat peraturan ini seluruh santri dan warga yang ada di pondok harus mentaatinya. Dengan adanya peraturan ini diharapkan akan menumbuhkan komitmen untuk saling mengingatkan agar apa yang menjadi tujuan pondok dapat dicapai, sehingga meningkatkan mutu pendidikan di pondok ini.

---

<sup>84</sup> Triyono, *Kepemimpinan Transformatif dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, Dan Informal)*, 105.

Setelah membuat peraturan yang harus ditaati, maka hal selanjutnya yang dilakukan kyai adalah menerapkan komunikasi terbuka dengan para santri dan ustadz serta seluruh komponen yang ada dengan mengadakan musyawarah dan taushiyah bimbingan yang bersifat sharing terhadap kendala-kendala yang dialami. Musyawarah ini tentu bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang menghambat kegiatan belajar mengajar. Karena kelancaran dan keberlangsungan pembelajaran sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan yang dihasilkan. Tak hanya hal itu, musyawarah ini bertujuan untuk menjalin keakraban antar sesama warga pondok agar terasa sifat kekeluargaannya, sehingga mereka merasa untuk menjadi bagian pondok pesantren yang kemudian ikut bertanggung jawab atas semua kegiatan yang dilakukan di pondok pesantren Al Barokah ini.

Setelah membentuk komitmen antar seluruh pihak yang ada di pondok, langkah selanjutnya adalah membentuk visi yang jelas. Dalam pembentukan visi dan misi ini tentu melibatkan *stakeholder* yang ada di lingkungan Al Barokah ini. karena visi merupakan panduan untuk mengembangkan strategi guna mencapai tujuan pondok, maka yang merumuskannya pun harus melibatkan *stakeholder* lainnya, guna sebagai penanggung jawab untuk kemajuan mutu pendidikan yang ada disini. Setelah dibuat oleh *stakeholder*, kyai selalu menyampaikan kepada warga pondok pesantren bahwa visi misi pondok itu seperti apa, agar dapat menyelaraskan tujuan pondok dengan tujuan pribadi. Dengan

mengkomunikasikan kepada warga pondok tentang visi dan misi pondok ini bertujuan agar warga pondok merasa sebagai pemilik dari visi tersebut. sehingga dia mempunyai komitmen untuk menjalankan visi pondok.

Awal sebelum itu semua, tentu kyai memposisikan dirinya sebagai figur teladan yang baik. Hal ini terlihat dari dimana ketika kyai menetapkan atau menghimbau santri untuk melakukan sesuatu, maka kyai akan mencotohkannya terlebih dahulu. Tidak hanya berkata namun mempraktikkannya langsung. Mulai hal terkecil hingga besar, membimbing santri untuk tetap menjaga tata krama meski seorang mahasiswa, mengajari tata cara menyuguhkan hidangan ke tamu, menjaga perasaan tuan rumah ketika bertamu, dan masih banyak lainnya. Tentu semua itu kyai ajarkan dengan praktik langsung. Dari segi pekerja, beliau juga pekerja keras. Hal ini terlihat dari keseharian beliau, dimana ketika waktu pagi hingga sore, beliau juga bekerja layaknya pekerja lainnya. Setelah sore tiba, beliau juga memfokuskan diri pada kegiatan di pondok. Mulai mengaji bersama santri hingga mensyiarkan agama di luar pondok pesantren. Dan beliau menekuni semua itu dari awal dirintisnya pondok hingga sekarang.

Berdasarkan teori yang peneliti gunakan dan temuan yang ada di pondok pesantren Al Barokah dalam idealisme pengaruh kepemimpinan transformasional telah mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Urip Triyono. Dimana kyai menjadi teladan ataupun contoh bagi santrinya di dalam kehidupan sehari-hari dari hal terkecil hingga hal besar yang dapat

menjadi bekal di masyarakat, kemudian menjadi pemimpin yang memiliki komitmen yang tinggi untuk mencetak lulusan yang baik, serta memiliki visi yang jelas untuk mewujudkan cita-cita pondok. Keberhasilan idealisme pengaruh kyai ini terlihat dengan meningkatnya jumlah santri yang ada di pondok pesantren Al Barokah semakin meningkat.

## **2. Motivasi Inspiratif Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo**

Motivasi inspiratif adalah kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi pengikutnya. Pemimpin transformasional meyakinkan para pengikutnya dengan kataa-kata sederhana, mudah dipahami, serta dengan citra mereka sendiri. Di dalam pesantren, kyai harus mampu membangkitkan mitivasi kepada bawahannya agar mereka sesuai dengan yang diharapkan atau sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.

Kyai atau pengasuh pondok pesantren Al Barokah memotivasi warganya dengan kata-kata bijak yang dapat membangun semangat dan menginspirasi. Hal ini disampaikan kyai tak terbatas waktu. Baik pada saat pembelajaran, musyawarah, bahkan ketika bertemu diluar pelajaran kyai selalu menyampaikan kepada santri untuk semangat belajar, tidak hanya belajar ngaji akan tetapi belajar di kampus. Selain memberikan kata-kata bijak, kyai juga memotivasi santri dengan memberikan reward kepada santri yang berprestasi. Hal ini juga mendorong agar santri lebih semangat lagi dalam belajar. Seperti pemberian hadiah kepada santri yang

telah tuntas hafalan *Al 'imrithi* dan juga *Alfiyah Ibnu Malik*. Selain itu, ini juga mendorong agar santri lain semakin bersemangat agar sama dengan teman-temannya yang telah berhasil menuntaskan hafalannya. Seperti halnya pada saat pengajian wekton, kyai memberikan motivasi dengan menceritakan amalan-amalan dan cerita-cerita inspiratif gurunya kyai agar santri tertarik kemudian meniru amalan atau hikmah yang dapat diambil dari cerita tersebut.

Motivasi serupa juga disampaikan kepada ustadz/ustadzah ketika musyawarah ataupun juga ketika mengobrol santai agar semangat dalam berkhidmah dan mengamalkan ilmu mereka, selain motivasi dengan kata-kata. Kyai juga menawarkan pendidikan beasiswa madin kepada para ustadz/ustadzah yang mau melanjutkan pendidikan akademisnya. Hal ini dilakukan guna menyeimbangkan pendidikan. Karena sasaran pendidikan di pondok Al Baikah adalah santri yang sekaligus mahasiswa, maka penangannya pun juga harus diimbangi dengan pendidikan pesantren dan akademisi. Selain kepada santri dan ustadz/ustadzah, kyai juga selalu memberikan saran kepada wali santri agar terus memantau anaknya ketika sedang berada di rumah. Hal ini disampaikan ketika ada wali santri yang sowan untuk menyambangi anaknya.

Selain memotivasi santri, kyai juga memberikan inspirasi dengan menjadi role model bagi para bawahannya. Dalam semua kegiatan sehari-hari, dan dalam penetapan kebijakan yang ada di pondok. Setiap kebijakan yang selalu diambil di pondok ini, kyai selalu mencotohkannya terlebih

dahulu. Baik dalam semangat pembelajarann, disiplin beribadah, dan disiplin waktu. Upaya menginspirasi yang dilakukan kyai lainnya adalah dengan menciptakan lingkungan yang harmonis. Membangun kepedulian terhadap semua warga pondok pesantren dengan cara selalu bertegur sapa ketika bertemu, serta selalu menyediakan hal-hal yang dibutuhkan santri dan ustadz.

Data diatas sesuai dengan teori Bass dan Riggio dalam buku Neni Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA bagi Kepala Sekolah*, bahwa motivasi inspirasi ditunjukkan dengan pemimpin memberikan motivasi dan menginspirasi orang-orang disekitar mereka dengan memberikan arti dan tantangan untuk bekerja. Semangat tim terangsang, antusiasme dan optimisme akan ditampilkan.<sup>85</sup>

Keterkaitan antara teori yang diungkapkan oleh Bass dan Riggio dengan potret yang ada di pondok pesantren Al-Barokah adalah dengan kyai selalu memberikan motivasi kepada santrinya dalam keadaan formal ketika pengajian wekton, maupun ketika kegiatan non formal, yakni ketika santri berpamitan untuk berangkat kuliah ataupun pulang kuliah. Motivasi yang diberikan berupa kata-kata dan juga *reward*. Tak hanya hal itu, kyai juga memberikan inspirasi teladan bagi santri dalam bertindak sehari-hari agar dapat ditiru oleh santri.

---

<sup>85</sup> Rohaeni, *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA bagi Kepala Sekolah*, 63.

### **3. Konsideransi Individual Kepemimpinan Kyai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo**

Kepemimpinan transformasional harus memiliki sikap memanusiakan manusia, dalam artian memberika perhatian kepada bawahannya. Karena pada dasarnya mereka membutuhkan perhatian, penghargaan, dan perlindungan. Karena dengan sikap tersebut dapat memudahkan pemimpin untuk mencapai tujuan sebuah lembaga bersama para bawahannya.

Dari hasil wawancara penulis mendapati bahwa kyai pondok pesantren Al Barokah selalu berusaha mengenali semua kebutuhan santri, serta selalu berusaha memenuhi kebutuhan santri. Hal tersebut terlihat dari setiap keluh kesah santri selalu beliau dengarkan, dengan mencari solusi yang terbaik agar santri merasa nyaman dan aman. Selain mendengarkan keluh kesah santri, kyai juga selalu berusaha memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan santri. Semisal santri ingin mendalami kajian ilmu tertentu, maka oleh kyai diarahkan untuk memberikan private khusus dengan ustadz yang kompeten. Selain dalam hal pembelajaran kitab, juga tetap dilayani. Misal banyak santri yang sudah lulus kuliah namun belum boyong dan ingin belajar wirausaha maka kyai juga membimbing secara langsung dengan menyediakan ruang pada santri untuk belajar meubel, ternak lele, bangunan, koperasi, serta laundry. Dan dalam bimbingan ini, kyai selalu ikut terjun langsung setiap harinya untuk membimbinng santri. Hal ini tentu sebagai perhatian kyai agar santri

merasa nyaman dan apa yang menjadi tujuan pondok terpenuhi, yakni menjadikan santri yang handal dalam segala bidang. Tak hanya hal itu, perhatian khusus yang diberikan kyai dimulai dari hal terkecil, seperti tata krama dalam masyarakat. Kyai selalu memperhatikan betul sikap santri yang harus diterapkan ketika di masyarakat. Seperti halnya tata krama menghadirkan makanan kepada tamu. Karena memang selain pondok mahasiswa, Al Barokah juga merupakan pondok masyarakat yang banyak terjun dengan masyarakat langsung.

Cara kyai untuk memberikan perhatian khusus melalui pendekatan-pendekatan. Baik pendekatan secara umum maupun pendekatan secara personal. Pendekatan secara umum dilakukan pada saat ngaji wekton, santri digali potensinya untuk di uji bagaimana ia mengamalkan amalan yang ada di pondok ini. Sedangkan pendekatan personal ini dilakukan secara pribadi oleh kyai dan salah satu santri dengan memberikan petuah-petuah, serta mengarahkan dan membimbing santri yang terdapat masalah dalam pembelajarannya.

Seorang pemimpin transformasional tidak hanya mampu mengenali kebutuhan secara akademik namun juga dalam hal non akademik. Untuk meningkatkan *output* santri yang baik, kyai juga menunjang kegiatan belajar dengan menyediakan ruang wirausaha bagi santri. Seperti meubel, bangunan, koperasi santri, ternak lele, dan juga laundry. Tentu hal ini untuk menunjang bakat, dan minat santri sehingga tujuan yang diinginkan pondok pesantren dapat tercapai.



Selain memberikan perhatian berupa mengenali setiap kebutuhan santri. Kyai juga memberikan perhatian kepada santri yang melakukan kesalahan atau melanggar peraturan. Tindakan awal yang diberikan kepada santri yang melanggar adalah dengan menegurnya, apabila dengan teguran tidak membuatnya jera, maka kyai akan memanggilnya ke *ndalem* untuk diberikan pembinaan personal. Namun jika dengan panggilan tidak ada perubahan, maka akan dilakukan tindakan terakhir yakni dengan mengembalikan kepada orang tuanya.

Selain perhatian kepada santri, kyai juga memberikan perhatian khusus kepada ustadz/ustadzahnya dengan memberikan tugas atau jadwal mengajar yang sesuai dengan kompetensinya atau yang dianggap mampu mengemban amanat yang diberikan. Karena dengan ustadz/ustadzah yang dapat sesuai antara jabatan dan ilmu yang dimilikinya, akan memudahkan dalam pembelajaran, dan hasilnya pun akan memuaskan.

Data yang telah dipaparkan diatas sesuai dengan teori Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith, bahwa pemimpin transformasional dalam konsiderasi individual memberi perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk berpartisipasi dan berkembang dengan jalan bertindak seperti pelatih atau penasihat.<sup>86</sup>

Keterkaitan antara teori yang diungkapkan Bahar Agus Setiawan dan Abdul Muhith dengan potret yang ada di lingkungan pondok pesantren Al-Barokah adalah kyai selalu membimbing dan membina santri

---

<sup>86</sup> Setiawan dan Muhith, *Transformational Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*, 9.

secara langsung untuk mengasah *skill* masing-masing santri. Sehingga kyai menjadi pelatih bagi santri dalam mengembangkan bakatnya. Dengan kyai membimbing dan membina santri secara langsung akan menumbuhkan sikap kekaguman dan kepercayaan santri terhadap kyai. Sehingga santri dapat mengembangkan bakatnya guna menjadi bekal di masyarakat.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

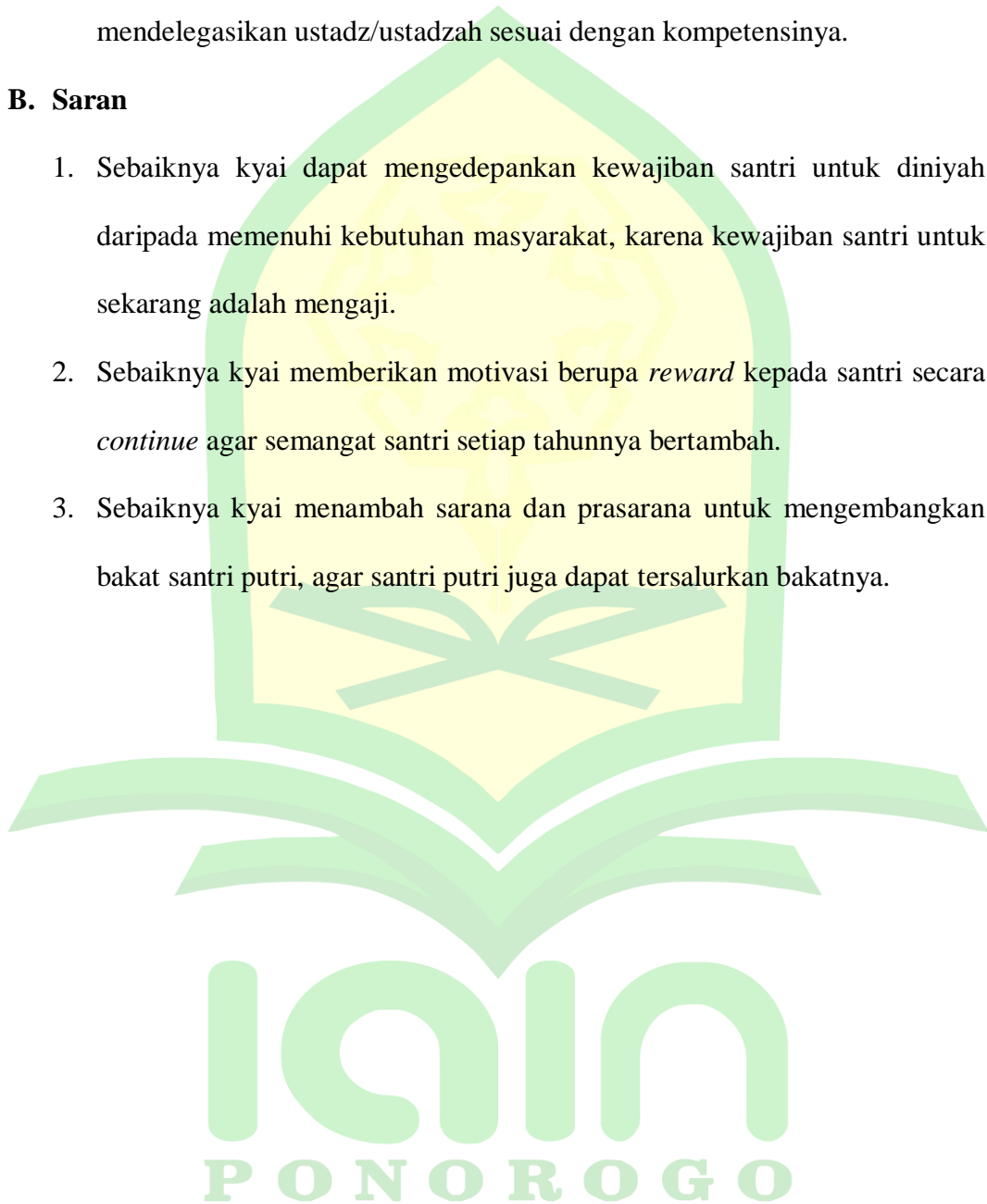
Berdasarkan hasil temuan tentang kepemimpinan transformasional kyai dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Al Barokah Ponorogo dapat disimpulkan beberapa hal, diantaranya :

1. Pengaruh idealisme kyai dilakukan dengan membangun komitmen warga pondok terhadap peraturan dan standar yang jelas, melakukan musyawarah yang bersifat *sharing* dengan para warga pondok, membentuk visi dan misi pondok dengan melibatkan seluruh *stakeholder* yang ada di pondok yang mana harus berkomitmen dengan program tersebut. serta menjadi teladan yang baik dengan pekerja keras dan tekun.
2. Motivasi inspiratif kyai dilakukan dengan berkomunikasi dengan kalimat yang membangun semangat, memberikan dorongan untuk meningkatkan mutu pendidikan, dengan meyakinkan bahwa santri tidak hanya bisa mengaji namun juga handal dalam segala hal, memberikan *reward* kepada santri yang berprestasi, memberikan teladan yang baik dalam setiap kebijakan atau peraturan dengan mencotohkannya terlebih dahulu, serta memberikan saran kepada wali santri untuk tetap memantau perkembangan anaknya.
3. Konsiderasi individual kyai dilakukan dengan menampung seluruh keluhan kesah santri dengan memberikan solusi yang terbaik, mengenali

kebutuhan santri, serta mengusahakan untuk memenuhinya, memberikan bimbingan secara langsung terhadap kegiatan pengembangan bakat santri, memberikan bimbingan terhadap santri yang bermaslah, dan mendelegasikan ustadz/ustadzah sesuai dengan kompetensinya.

## **B. Saran**

1. Sebaiknya kyai dapat mengedepankan kewajiban santri untuk diniyah daripada memenuhi kebutuhan masyarakat, karena kewajiban santri untuk sekarang adalah mengaji.
2. Sebaiknya kyai memberikan motivasi berupa *reward* kepada santri secara *continue* agar semangat santri setiap tahunnya bertambah.
3. Sebaiknya kyai menambah sarana dan prasarana untuk mengembangkan bakat santri putri, agar santri putri juga dapat tersalurkan bakatnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nining Khurrotul. *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021.
- Aji, Sigit Baskoro. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMP Islam Thoriqul Huda Cekok Babadan Ponorogo.” IAIN Ponorogo, 2020.
- Amalia, Siti Syukrotul. “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di MIS Al Falahiyah Rajeg (Kabupaten Tangerang).” UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- B, Miles Matthew, A. Michael Huberman, and Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebooks Edition 3*. Singapore: SAGE Publication, 2014.
- Bashori, Bashori. “Kepemimpinan Transformasional Kyai pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2019): 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>.
- Fadhallah. *Wawancara*. Jakarta: UNJ Press, 2020.
- Firdaus, Erwin, Ramen A Purba, Iskandar Kanto, Sukarman Purba, Novita Aswan, Karwanto, and Dina Chamidah. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Fuadi, Mohammad Ashif. *Kitab Manakib Syeikh Abdul Qodir Al Jailani Jamaah Al Barokah Ponorogo*. Ponorogo: Pondok Pesantren Al Barokah, 2018.
- Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif : Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2022.
- Hajjaj, Abu Al-Husein Muslin Bin Al. *Kitab Shahih Muslim*. Kedua. Stuttgart Germany: Jam’iyah Maknaz Islami, 2018.
- Herminingsih, Anik. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Budaya Organisasi.” *Manajemen Sumber Daya* 5, no. 1 (2011): 22–37.
- Kaharuddin. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Konsep dan Strategis dalam Peningkatan Mutu Pendidikan)*. NTB: Pustaka Pencerah, 2021.
- Khasanah, Uswatun. *Kepemimpinan Transformasional dalam Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2019.

- Kuswaeri, Iwa. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah." *Tarbawi* 2, no. 2 (2016).
- Murdiyanto, Murdiyanto, Muhammad, Choirin. "Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Pesantren di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an Kota Tangerang." *Prosiding Seminar Nasional Penelitian LPPM UMJ*, 2021, 1–7. /jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit/article/view/15421.
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito, 2003.
- Nggili, Ricky Arnold. *Structural or Non Structural Leadership*. Jakarta: Spasi Media, 2016.
- Nugrahani, Farida. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books, 2014.
- Penyusun, Tim. *Pedoman Penulisan Proposal dan Tesis*. Malang: Media Nusa Creative, 2017.
- Rohaeni, Neni. *Model Kepemimpinan Transformasional CISMA bagi Kepala Sekolah*. Bandung: Indonesia Emas Group, 2023.
- Setiawan, Bahar Agus, dan Abdul Muhith. *Transformational Leadership: Ilustrasi Di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2013.
- Sidiq, Umar, dan Moch. Miftahul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya, 2019.
- Soebahar, Abd. Halim. *Modernisasi Pesantren: Studi Transformasi Kepemimpinan Kiai dan Sistem Pendidikan Pesantren*. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta, 2013.
- Soelistya, Djoko. *Buku Ajar: Kepemimpinan Strategis*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2021.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013.
- Suharyat, Yayat. *Model Pengembangan Karya Ilmiah Bidang Pendidikan Islam*. Klaten: Lakeisha, 2019.
- Suroyya, Naharun. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Negeri Bandung dan SMP Negeri 1 Tulungagung)." IAIN Tulungagung, 2018.

- Syafarudin, and Makmur Syukri. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Medan: CV. Pustaka Mita Jaya, 2022.
- Syam, Aldo Redho. "Konsep Kepemimpinan Bermutu dalam Pendidikan Islam." *At-Ta'dib* 12, no. 2 (2017): 49. <https://doi.org/10.21111/at-tadib.v12i2.1214>.
- Syamsudin. *Optimalisasi OCB (Organizational, Citizenship Behavior) Guru: Prespektif Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja*. NTB: Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Taula, Riyuzen Praja. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah*. Bandar Lampung: Lintang Rasi Aksara Books, 2018.
- Thoyib, Muhammad. *Manajemen Mutu Program Pendidikan Tinggi Islam dalam Konteks Otonomi Perguruan Tinggi*. Ponorogo: STAIN Press, 2014.
- Tohir, Kholis. *Model Pendidikan Pesantren Salafi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Triyono, Urip. *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan (Formal, Non Formal, dan Informal)*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2019.
- Umiarso. *Kepemimpinan Transformasional Profetik*. Jakarta: Kencana, 2018.
- Wardani, Listiana Kusuma. *Meningkatkan Mutu Sekolah dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta: Penerbit NEM, 2022.

