

**IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI
PONDOK PESANTREN DARUSSYIFA AL-FITHROH
SUKABUMI JAWA BARAT**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

MUHAMAD SAUMA AKMAL

NIM 20102040070

Pembimbing

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd

NIP. 197010262005011005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-302/Un.02/DD/PP.00.9/02/2024

Tugas Akhir dengan judul : IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PONDOK PESANTREN DARUSSYIFA AL-FITHROH SUKABUMI JAWA BARAT

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD SAUMA AKMAL
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040070
Telah diujikan pada : Rabu, 21 Februari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang

Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65deb580e54d

 Penguji I

Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc., M.Ag
SIGNED


Valid ID: 65deb4e172246

 Penguji II

Dr. Andy Dermawan, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 65db515ae4119



 Yogyakarta, 21 Februari 2024
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 65deb8425848b

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Muhamad Sauma Akmal
NIM : 20102040070
Judul Skripsi : Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Pondok Pesantren Darussyifa Al-Fithroh Sukabumi Jawa barat

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas Perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 12 Februari 2024

Mengetahui

Ketua Program Studi

H. M. Thoriq Nurmadiansyah, S. Ag., M. Si
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing

Dr. Maryono, S. Ag., M. Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Sauma Akmal

NIM : 20102040070

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul:

IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PONDOK PESANTREN DARUSSYIFA AL-FITHROH SUKABUMI JAWA BARAT adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggung jawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 13 Februari 2024

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAJA
YOGYAKARTA



Muhamad Sauma Akmal
20102040070

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk :

Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۗ

“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu,
(yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat
serta yang banyak mengingat Allah.” (Q. S. Al Ahzab :33:21) ¹



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ <https://quran.kemenag.go.id/> diakses pada tanggal 07 Februari 2024 Pukul 00.15 WIB.

KATA PENGANTAR

“Bismillahirrahmanirrahim”

Hamdan Wa Syukron Lillah, Alhamdulillahirabbil Alamain segala puji ungkapan rasa syukur atas segala karunia yang telah Allah dianugerahkan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat tercapainya gelar sarjana sosial di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Pondok Pesantren Darussyifa Al Fhitroh Sukabumi Jawa barat”. *Shalatan Wa Salaman ‘ala Rasulallah* Iringan do’a tak lupa kepada Nabi Muhammad S.A.W, yang merupakan tauladan bagi semua umat islam, kepada keluarganya, sahabatnya, juda para pengikutnya.

Penulis sangat menyadari dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari banyaknya dukungan serta bantuan yang diterima dari berbagai pihak. Oleh sebab itu dengan segala hormat penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, M.A., Selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M. Pd Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. H. M. Toriq Nurmadiansyah, M. Si, Selaku Ketua Program studi Manajemen dakwah yang telah memberikan kemudahan sejak pengajuan judul skripsi hingga tahap akhir penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Maryono, M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan, dan dengan sabarnya

menjawab segala pertanyaan mengenai ketidak pahaman penulis dalam penulisan skripsi hingga akhirnya penulisan skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan, motivasi dan bantuan dengan penuh kesabaran untuk membimbing sejak awal semester sampai akhir semester sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
6. Kepada seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi terkhusus dosen Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat bermanfaat serha nasihat-nasihat yang penulis terima selama perkuliahan.
7. Seluruh Staff Tata Usaha dan Karyawan di lingkungan fakultas Dakwah dan Komunikasi Khususnya Program studi Manajemen Dakwah. Saya ucapkan Terimakasih, khususnya dalam Administrasi Sehingga skripsi ini terselesaikan.
8. Kepada orang tua tercinta, Ibu dan Bapak yaitu Ibu Yuyu Yuningsih dan Bapak Paiman. yang tak pernah lupa untuk selalu mendoakan agar penulis mendapatkan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini, dan juga atas dukungan moral serta finansial yang tak pernah putus sehingga Ibu dan Bapak menjadi motivasi terbesar bagi penulis untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan kalian dengan kesehatan, kebahagiaan, serta rizki yang melimpah.
9. Ketiga Kakak saya tercinta (Erna Marlia Santi, Laela Dwi Anggraeni, dan Laeli Dwi Astuti) yang telah menemani dan mewarnai segala kehidupan dan tak pernah sekalipun mengabaikan sampai saat ini, serta yang selalu memberikan

semangat dan dukungan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan ini.

10. Kepada Prof. Noorhaidi Hasan, S. Ag., M.A., M.Phil., Ph.D dan Prof. Dr. Euis Nurlaelawati, M.A yang selalu mensupport, mendukung, memberi arahan serta memberikan dukungan kepada saya.
11. Pimpinan Pondok Pesantren Darussyifa Al-Fithroh Sukabumi, Dr. Drs. KH. E. Supriatna Mubarak, M. Sc., MM., M. Pd. guru saya yang selalu mensupport dan mendo'akan saya serta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
12. Ketua Umum Yayasan Sosial dan Pendidikan Islam Darussyifa Al Fitrat (YASPIDA), Dr. Hj. Lani Melani,. M. Pd. yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
13. Seluruh jajaran Ustadz, Staff, dan Guru, Santri Pondok Pesantren Darussyifa Al-Fithroh Sukabumi yang telah bersedia membantu saya dalam penyelesaian skripsi, serta menyambut dengan hangat dan terbuka niat baik saya dalam melakukan penelitian ini. Terkhusus Kepala Kepesananentrenan Ust. H. Saepulloh, M. Pd dan Sekretaris Jendral Yayasan Bapak Rahmat Adikusumah, M. Si. yang juga membantu dalam memberikan berbagai dokumen keperluan skripsi.
14. Sahabat-sahabat terdekat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu Namanya yang selalu mendukung, membantu saya sehingga Skripsi ini selesai.

15. Keluarga besar Keluarga Karawang Yogyakarta yang selalu menjadi tempat untuk saya bisa merasakan romansa kota kelahiran saya , karawang di Yogyakarta.
16. Keluarga Besar Ikatan Pelajar Mahasiswa Jawa Barat di Yogyakarta yang telah mejadi tempat saya merasakan romansa jawa barat dan tempat saya belajar banyak budaya jawa barat di Yogyakarta.
17. Kepada Keluarga Besar HIMASADA yang telah kebersamai saya selama ini.
18. Kepada Keluarga besar Indonesia Millenial Connect Regional Yogyakarta yang telah menjadi tempat saya berproses di Yogyakarta.
19. Kepada Keluarga Besar DEMA Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah menemani proses saya.
20. Keluarga Besar BAHTERA yang melengkapi proses belajar berorganisasi saya di Yogyakarta.
21. Keluarga Besar Dewan Pimpin Wilayah Partai Rakyat Merdeka Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah melengkapi rasa proses dan belajar saya di Yogyakarta.
22. Kawan-kawan Manajemen Dakwah angkatan 20 yang telah kebersamai saya dalam masa perkuliahan di Program Studi Manajemen Dakwah dari awal sampai saat ini.
23. Dan kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, semoga semua dukungan, bantuan, dan kebersamaan yang telah diberikan kepada penulis menjadikan sebuah kebaikan yang akan didapatkan kelak.

Hanya harapan dan doa yang bisa penulis panjatkan, semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua hal yang terlibat. Aamiin.



Yogyakarta, September 2023

Peneliti



Muhamad Sauma Akmal

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Muhamad Sauma Akmal (20102040070), *Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh Sukabumi Jawa barat*, Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2023.

Kepemimpinan Transformasional merupakan kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan dan pembaharuan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai-nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatifitas pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditentukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi, Jawa barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan 3 alur dalam menganalisis data, Kondensasi data, penyajian data dan Penarikan Kesimpulan. Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan Uji kredibilitas dengan menggunakan triangulasi sumber dan Teknik, Pengujian *Transferability*, Pengujian *Dependability* dan *Konfirmability*.

Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa implementasi kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh Sukabumi, Jawa barat sesuai dengan karakteristik kepemimpinan Transformasional yaitu Karismatik dalam dimensi Karismatiknya pimpinan pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh mampu menjadi teladan untuk para bawahnya dan paa santrinya. *Inspirational motivation* dalam dimensi ini Pimpinan pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh selalu memberikan semangat, dorongan dan optimisme kepada para bawahnya dan para santrinya serta mampu menjadi inspirasi bagi para bawahnya dan para santrinya, *Intellectual Stimulation* dalam dimensi ini Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh selalu melakukan inovasi dalam perkembangan zaman dan dalam beliau selalu terbuka kepada para bawahnya dalam menyampaikan pendapatnya serta beliau terbuka menerima ide dan gagasan baru dari para bawahnya ataupun dari luar pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh, *Individualized Consideration* dalam dimensi ini Pimpinan Pondok Pesantren Darussyifa Al-Fithroh selalu memberikan penghargaan kepada para bawahnya dan beliau selalu memberikan toleransi kepada bawahnya serta beliau selalu memberdayakan bawahnya dengan membuka peluang untuk para bawahnya meng eplore pengetahuan-pengatahuan baru yang menunjang dengan contoh mengadakan pelatihan yang bekerjasama langsung dengan oihak terkait dan mendatangkan para ahli untuk sharing ilmu kepada para bawahnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Pondok pesantren,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Kajian Pustaka	7
F. Kerangka Teori	17
G. Metode Penelitian	31
H. Sistematika Pembahasan	42
BAB II GAMBARAN UMUM	43
A. Sejarah Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh	43
B. Profil Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh	45
C. Letak Geografis Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh	46

D. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh...	47
E. Struktur Organisasi Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh.....	51
F. Sarana dan Prasarana Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh.....	53
G. Data Santri Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh	56
H. Jadwal Kegiatan Harian Santri Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh ...	57
I. Data Ustaz dan Pegawai Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh	59
J. Data Ustaz dan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
BAB III LAPORAN HASIL PENELITIAN	61
A. Karismatik.....	62
B. Inspirational Motivation.....	95
C. Intellectual Stimulation.....	113
D. Individual Consideration	157
BAB IV PENUTUP	178
A. Kesimpulan	178
B. Saran.....	179
DAFTAR PUSTAKA	180
LAMPIRAN.....	184
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	259

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Analisis Data.....	37
Gambar 1.2 Model Triangulasi Sumber Data	38
Gambar 1.3 Model Triangulasi Teknik Data	39



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Santri di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh	56
Tabel 1.2 Jadwal Kegiatan Santri.....	57
Tabel 1.3 Data Ustaz dan Pegawai.....	59
Tabel 1.4 Data Ustaz dan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan islam tertua di Indonesia. Lembaga pondok pesantren mempunyai sumbangsih yang besar terhadap usaha memberikan pendidikan bagi bangsa Indonesia terutama pada pendidikan ajaran agama. Kehadiran pondok pesantren di tengah-tengah masyarakat tidak hanya sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai lembaga penyiari agama. Pondok pesantren melakukan kegiatan dakwah di kalangan masyarakat, dalam arti kata melakukan aktivitas menumbuhkan kesadaran beragama untuk melaksanakan ajaran-ajaran Islam secara konsekuen sebagai pemeluk agama Islam. Sebagai lembaga sosial pesantren ikut terlibat dalam menangani masalah-masalah sosial yang dihadapi masyarakat. Dalam perkembangannya pondok pesantren mengalami dinamika sesuai dengan situasi dan kondisi bangsa Indonesia.²

Pemimpin pendidikan Islam yang mana itu adalah pondok pesantren memiliki kemampuan dalam mempengaruhi seluruh elemen yang ada dalam sebuah lembaga, akan lebih mudah mengarahkan anggota organisasinya ke arah tujuan yang ingin dicapai, karena pemimpin adalah sebagai lokomotif dan motor penggerak bagi utama perbaikan hidup manusia dan organisasi. Dalam konteks keorganisasian, perlombaan untuk menjadi yang terbaik,

² A.Halim Arif, dkk., *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta:Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 207.

terdepan, terunggul merupakan fitrah manusia. Begitu pun dengan lembaga pendidikan Islam yang mana yaitu pondok pesantren, di mana persaingannya bukan hanya dengan sekolah umum tetapi persaingannya sesama lembaga pendidikan Islam atau sesama pondok pesantren. Sehingga masing-masing lembaga pendidikan dituntut untuk melakukan inovasi dan perkembangan menyesuaikan dengan zamannya untuk bisa memenangi persaingan tersebut.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting untuk memajukan organisasi. Salah satunya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional Berdasarkan hal ini diilustrasikan sebagai suatu gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi anggota organisasinya, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal dan melebihi dari apa yang diperkirakan sebelumnya. Di dalam lembaga pendidikan Islam atau pondok pesantren peran pemimpin dengan gaya atau model kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas lembaga tersebut.

Kepemimpinan di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh, yang selanjutnya dikenal dengan nama Yaspida (Yayasan Sosial dan Pendidikan Islam Darussyifa Al-Fithroh) yang dipimpin oleh seorang kiai dimana pondok pesantren ini dari awal pendirian hingga saat ini itu mengalami transformasi perubahan yang begitu pesat dan cepat, dalam waktu kurang lebih 20 tahun pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh menjadi salah satu pondok pesantren terbesar di Jawa Barat. Hal ini perlu diimbangi dengan

gaya atau model kepemimpinan transformasional dari seorang kiaiinya, pondok pesantren ini harus mampu mempertahankan akan yang sudah dicapai dan membuat sebuah inovasi-inovasi baru untuk terus meningkatkan kualitas pondok pesantren. Tidak hanya kualitas secara fasilitas tetapi kualitas secara keilmuan.

Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh (Yaspida) di samping sebagai pesantren yang terbilang cukup muda tapi pertumbuhannya sangat pesat sekali dan ada hal yang menjadi keunikan dan ciri khas nya tersendiri. Dimana sistem pendidikan pondok pesantren ini memperpadukan atau mengkolaborasikan Pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), pendidikan karakter, pendidikan yang mengembangkan, mencerdaskan dan keterampilan pendidikan akhlak (IMTAK). Pendidikan yang menjadikan agama sebagai basis bagi pembangunan nilai-nilai kecerdasan, keterampilan, semangat penelitian dan pengembangan akan pekerjaan dan pengabdian. Semua itu dapat dilihat dan diakomodir dengan penyelenggaraan lembaga pendidikan yang mempunyai pola keterpaduan antara kepesantrenan dan sekolah.³

Sistem keterpaduan antara pesantren dan sekolah memiliki jenjang sekolah dan jurusan sekolah yang berbeda beda yang dinaungi oleh Yayasan, dari mulai SDIT Yaspida, SMP IT Yaspida, MTs Yaspida, SMA Plus Yaspida dengan konsentrasi ilmu Pengetahuan Alam (IPA) dan Ilmu

³ <https://www.yaspidasukabumi.or.id>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2023 pukul 14.38
WIB

Pengetahuan Sosial (IPS), MA Yaspida, SMK terpadu 1 Yaspida dengan beberapa Jurusan (Teknik kendaraan ringan, teknik Instalasi listrik, teknik informatika, animasi, teknik gambar bangunan, teknik penyiaran Radio dan Televisi), SMK Terpadu 2 Yaspida dengan beberapa Jurusan (Administrasi perkantoran, Perbankan syariah, Multimedia, Farmasi) dan Institut Agama Islam Sukabumi dengan 4 Fakultas 8 Program studi hal ini jelas menjadi keunikan, pesantren yang biasanya hanya mengajarkan peserta didik atau santrinya mengkaji ilmu agama tapi dalam konteks ini pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh mengolaborasikan dengan Ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum bahkan teknologi.

Pola kolaborasi sistem pendidikan kiai Yaspida ini sukses dalam membangun pondok pesantren yang memiliki ciri khasnya tersendiri dalam pengelolaannya. Berangkat dari orang biasa yang bukan dari latar belakang keluarga seorang Pimpinan Pondok pesantren. Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh terhitung sukses dalam terobosan-terobosan baru dan inovasi-inovasi baru dalam mengelola Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh. Dan dalam gaya kepemimpinan kiai Yaspida, Dr. KH. Ece Supriatna Mubarak, M.Sc. MM mendapat penghargaan dari *CISA (Centre for International and Strategic Affairs)*, London dengan kategori *The Best Innovative Leader 2022*⁴. Beliau dianggap berhasil sebagai Pemimpin Pondok pesantren di Indonesia yang telah memberikan kontribusi dan

⁴ <https://www.detikindonesia.co.id/tag/dr-kh-e-supriatna-mubarak/>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2023 pukul 11.42 WIB

prestasi dalam bidang dunia pendidikan Islam di Indonesia dalam lima tahun terakhir dan beliau dinilai berhasil dalam pembangunan Sumber daya Manusia. Terutama dalam kemampuan mengkaji, penguasaan teknologi informasi, bahasa, *leadership*, ketahanan pangan dan *socio-entrepreneur*. Atas prestasi dan keberhasilan dalam memimpin pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh (Yaspida). Selain daripada itu beliau merupakan seorang intelektual dengan banyak hasil karya yang beliau buat seperti halnya tulisan-tulisan yang akhirnya terbit menjadi buku.

Kepemimpinannya membawa kemajuan dan transformasi yang visioner bagi pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh, itu semua tidak terlepas dari inovasi-inovasi dan terobosan baru yang dikembangkan di dalam pondok pesantren. sehingga membuat banyak sistem, banyak metode baik itu dalam sistem pendidikan yang mengolaborasi sistem keterpaduan sekolah dan pesantren di dalam pengelolaannya, sistem kurikulum pondok pesantren yang memiliki empat kurikulum (Kurikulum keterpaduan, kurikulum kompetensi, kurikulum kemasyarakatan dan kurikulum aplikasi *Ubudiyah* keseharian)⁵ dan sistem pengelolaan dan pengawasan di dalam pondok pesantren.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai “Implementasi Kepemimpinan

WIB ⁵ <https://www.yaspidasukabumi.or.id>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2023 pukul 14.38

Transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Yaspida Sukabumi ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat?

C. Tujuan Penelitian

Hal yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Implementasi Kepemimpinan Transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemikiran atau informasi bagi jurusan Manajemen Dakwah dan sebagai referensi bagi pemangku kepentingan pada umumnya dalam bidang pengelolaan pondok pesantren.

2. Praktis

- a. Dapat memberikan masukan kepada Lembaga yang bersangkutan khususnya kepada pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh.
- b. Memberikan kontribusi kepada pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh agar selalu meningkatkan kualitas yang lebih baik.

E. Kajian Pustaka

Tujuan dari tinjauan pustaka adalah untuk menunjukkan orisinalitas penelitian dan untuk memberikan kejelasan dan keterbatasan apa yang sedang dipelajari untuk membedakan dan membatasi penelitian dari penelitian sebelumnya. Berikut adalah hasil pencarian berdasarkan penelitian serupa :

Pertama, Skripsi Syarifatus Zakiyah dengan judul “Kepemimpinan Transformasional KH Ahmad Dahlan dan Implementasi Dalam Pendidikan Islam” penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Transformasional KH Ahmad Dahlan dan Implementasi dalam Pendidikan Islam. Jenis penelitian ini adalah kualitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menjelaskan mengenai Kepemimpinan Transformasional KH Ahmad Dahlan dan Implementasi dalam Pendidikan Islam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa : Implementasi Kepemimpinan transformasional KH Ahmad Dahlan dalam pendidikan Islam dapat dilihat dalam langkah kepemimpinan transformasional KH. Ahmad Dahlan dalam pendidikan Islam ini melalui beberapa kegiatan yakni dengan menyatakan visi yang jelas dan menarik sehingga anggota Organisasi tertarik dalam mencapai visi pendidikan. Bertindak rahasia dan optimistis sehingga anggota menjadi penasaran dan takjub akan pencapaian pendidikan Islam yang menjadi pendidikan formal. Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikutnya dengan cara bersungguh-

sungguh merubah pandangan masyarakat tentang Pendidikan Islam Muhammadiyah, menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting yang mana KH. Ahmad Dahlan melakukan perdebatan (*tabligh*) Keagamaan dan memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi pendidikan yang mana anggota organisasi dibebaskan untuk mencapai visi pendidik yang dapat memajukan pendidikan Islam .⁶

Kedua, Skripsi Rohma Azzahra dengan judul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung” penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, jenis penelitian ini adalah melalui pendekatan kualitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah yang indikatornya terdiri dari Kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian secara individual. Indikator tersebut merupakan karakteristik yang diterapkan dalam kepemimpinan Transformasional kepala sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung.⁷

⁶Syarifatuz Zakiyah, Implementasi Transformasional “KH Ahmad Dahlan” dan Implementasi dalam Pendidikan Islam, *Skripsi* (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022).

⁷ Rohma Azzahra, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, *Skripsi* (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).

Ketiga, Skripsi Chandra Kusuma dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X” penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan X, Jenis penelitian ini adalah melalui pendekatan Kualitatif dengan metode Penelitian *ex-post facto*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan perusahaan X. Ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan perusahaan X menunjukkan kinerja yang baik. Pimpinan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, maka perlu adanya pengenalan gaya kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pimpinan untuk mengoptimalkan kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.⁸

Keempat, Skripsi Putri Esti Cahyani dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Employee Engagement* (Studi Kasus Pada PT. Victory International Futures Malang)” Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap *employee engagement*, Jenis

⁸ Chandra Kusuma, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X”, *Skripsi* (Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, 2019).

penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Studi Kasus. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pun sebaliknya. Kepemimpinan transformasional dapat tersampaikan melalui karismatik, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual serta perhatian secara individual sehingga nantinya kinerja karyawan akan tercapai dengan kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap *employee engagement* semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi juga *employee engagement* dan begitu pun sebaliknya.⁹

Kelima, Skripsi Ira Safrianti dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi” penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen organisasi sebagai variabel Intervening Pada

⁹ Putri Esti Cahyani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Employee Engagement”, *Skripsi* (Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian Survei dengan pendekatan Kuantitatif yang diteliti dengan menggunakan data berupa angka-angka kemudian dianalisis menggunakan suatu metode statistik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan Bahwa: kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI. Artinya kepemimpinan transformasional yang ada di PT Perkebunan Nusantara VI belum mampu memberikan motivasi kepada bawahan, sehingga mengakibatkan karyawan belum bisa memaksimalkan kinerja mereka dengan baik dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VI . Artinya kepemimpinan transformasional pada PT Perkebunan Nusantara VI mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap loyalitas dan kesetiaan para karyawan, sehingga karyawan merasa bahagia bekerja di PT. Perkebunan Nusantara VI.¹⁰

Keenam, Jurnal Bashori yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kiai Pada Lembaga Pendidikan Islam” menjelaskan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kesimpulan bahwa kiai sebagai pemimpin yang tertinggi di pondok pesantren, memiliki peran yang

¹⁰ Ira Safrianti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi”, *Skripsi* (Jambi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, 2022).

cukup besar dalam membentuk dan membangun karakter peserta didik yang baik dan unggul, sehingga mampu memberikan kontribusi yang besar bagi kemajuan Indonesia. Kiai yang telah mampu membawa tatanan sosial masyarakat Indonesia ke ranah yang lebih tinggi, membuktikan bahwa sosok kiai memiliki dimensi lain yang tidak dimiliki oleh kepemimpinan formal pada umumnya. *Karismatik trend*, juga *patrenialis style* tentunya mampu menjawab persoalan kepemimpinan seorang kiai. Berangkat dari hal tersebut, tentu harapan kepemimpinan yang memiliki visi dan misi untuk memajukan lembaga pendidikan Islam benar-benar diharapkan kontribusinya, khususnya dalam menjaga nilai-nilai religius yang berkembang di masyarakat, melalui konsep *amar ma'ruf wa nahi munkar*. Selain itu, seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus mampu berinovasi dan melakukan transformasi kelembagaan agar supaya dapat eksis dan unggul di tengah persaingan antara lembaga pendidikan yang ada.¹¹

Ketujuh, Jurnal Fitra Murni AR dan Suswati Hendriyani yang berjudul “Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Pondok pesantren Kauman Padang panjang Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa dan Mutu Pesantren” menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan Kesimpulan menunjukkan bahwa dalam proses kepemimpinan, kepala pondok pesantren menerapkan gaya kepemimpinan transformasional

¹¹ Bashori, Kepemimpinan Transformasional Kiai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.3:2 (2019), hlm. 73-84.

dengan menonjol beberapa karakteristik. 1. *Idealized Influence* yaitu perilaku yang menghasilkan rasa hormat dan rasa percaya diri dari orang yang dipimpinnya. 2. *Inspirational Motivation* itu tercermin dalam perilaku yang senantiasa menyediakan tantangan bagi pekerjaan yang dilakukan staf dan memperhatikan makna pekerjaan bagi staf. 3. *Intelektual Stimulation* yaitu pemimpin yang mempraktekkan inovasi-inovasi. 4. *Individualized Consideration* yang artinya pemimpin merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan dan menindak lanjuti keluhan, ide, harapan-harapan. Dan segala masukan yang diberikan staf. Pemimpin pondok pesantren yang transformasional terlihat dari beberapa karakteristik yang dijelaskan diatas. Prinsip-prinsip yang harus dimiliki oleh pimpinan pondok pesantren dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yaitu simplikasi, motivasi, fasilitasi, inovasi, mobilisasi, siaga dan tekad. Kepala pondok pesantren sebagai pimpinan manajemen lembaga harus mengetahui karakteristik gaya kepemimpinan transformasional agar mampu menerapkan kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan mutu pesantren dan prestasi siswa.¹²

Kedelapan, Jurnal Ahmad Rivai yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa penelitian yang dilakukan menunjukkan

¹² Murni Fitra AR, Hendrayanti S, Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Pondok pesantren Kauman Padang Panjang Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa dan Mutu pesantren. *Menara ilmu: jurnal penelitian dan kajian ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*, vol. 16: 1(2022), hlm. 8-16.

Kesimpulan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance-Medan dan kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance-Medan. Untuk meningkatkan kinerja, ada baiknya pemimpin lebih memperhatikan budaya organisasi dengan selalu membudaya kepada pegawai untuk selalu berinovasi dan bekerja haruslah berorientasi pada hasil yang dikerjakan.¹³

Kesembilan, Tesis Neny Nurainy yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kelurahan Pondok Raji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan “ penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dari kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Raji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan survei dan informasi yang dikumpulkan menggunakan kuesioner atau angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap

¹³Rivai A, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3: 2 (2020), hlm. 213-223

kepuasan kerja serta kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan aspek variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah atau *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi kerja), *intellectual stimulus* (stimulus intelektual), dan *individualized consideration* (pertimbangan individu) terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian transformasional kepala sekolah di SD Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para guru yang dipimpinnya begitu pun dengan kinerja guru yang dipimpinnya.¹⁴

Kesepuluh, Tesis Heru Cahyono yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi di RSUD Dr. Saiful Anwar” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yaitu apakah dapat memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Umum Dr. Saiful Anwar Malang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian ekplanatoris

¹⁴Neny Nurainy, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan, *Tesis*, (Jakarta: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta).

(*explanatory research*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada level baik, hal diindikasikan oleh pimpinan yang memiliki karismatik yang cukup baik, memberikan inspirasi, rangsangan kecerdasan dan perhatian individu yang baik terhadap karyawan. Variabel kinerja karyawan dalam kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, memiliki disiplin, inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi, Berdasarkan hal ini karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, dimana pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Variabel kepuasan kerja dalam kategori puas, hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan karyawan IBS RSUD dr. Saiful Anwar Malang terhadap gaji, atasan, rekan kerja serta promosi jabatan adalah puas. Komunikasi yang terjalin antara rekan kerja maupun atasan terjalin dengan baik, serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan.¹⁵

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana implementasi kepemimpinan transformasional di pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi penelitian ini mengambil pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh

¹⁵Heru Cahyono, Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di RSUD Dr. Saiful Anwar, *Tesis*, (Malang: Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 2019).

dikarenakan keunikan dan cirikhas kepemimpinan dari seorang pimpinan pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh dalam memimpin pesantrennya. Bedanya penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah di dalam aspek penelitian yang mana ini berfokus kepada kepemimpinan transformasional Berdasarkan hal ini pimpinan pondok pesantren atau kiai.

F. Kerangka Teori

1. Definisi Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami mengenai hal yang perlu dilakukan. Mulai dari metode pelaksanaan dan proses untuk memfasilitasi individu maupun kolektif untuk mencapai tujuan yang sama. Sedangkan menurut Griffin dan Ebert Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁶

Konsep kepemimpinan merupakan komponen fundamental di dalam menganalisis proses dan dinamika di dalam sebuah organisasi. berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yaitu sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang dan sebagai kategori perilaku¹⁷.

¹⁶Benny Hutahayan, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020) hlm. 2

¹⁷Udik Budi Wibowo: "Teori Kepemimpinan", *makalah disampaikan pada pembekalan ujian dinas* (Yogyakarta: Badan Kepegawaian Daerah, 14 Juni 2011), hlm. 3

Pengertian kepemimpinan sebagai atribut dari suatu kedudukan, diantara-Nya dikemukakan kepemimpinan adalah jenis khusus hubungan kekuasaan yang ditentukan oleh anggapan para anggota kelompok bahwa seorang dari anggota kelompok itu memiliki kekuasaan untuk menentukan pola perilaku terkait dengan aktivitasnya sebagai anggota kelompok.

Pengertian kepemimpinan sebagai karakteristik seseorang, terutama dikaitkan dengan sebutan pemimpin, pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari orang lain mempengaruhi dirinya. Adapun contoh pengertian kepemimpinan sebagai perilaku. kepemimpinan melibatkan perangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut bertujuan memotivasi bahwa, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai sebuah tujuan. Sehubungan dengan pengertian-pengertian kepemimpinan, Kepemimpinan berkaitan dengan anggota yang memiliki kekhasan dari suatu kelompok yang dapat dibedakan secara positif dari anggota lainnya baik dalam perilaku, karakteristik pribadi, pemikiran, atau struktur kelompok.¹⁸

Pengertian ini tampak berusaha memadukan ketiga kategori pemikiran secara komprehensif karena dalam definisi kepemimpinan tersebut itu mencakup karakteristik pribadi, perilaku dan kedudukan seseorang dalam sebuah kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 3-4

maka kepemimpinan pada dasarnya adalah sesuatu hal atau sesuatu kajian yang mana berbicara tentang individu yang memiliki karakteristik fisik, mental dan kedudukan yang dipandang lebih dari individu lain dalam suatu kelompok sehingga individu yang bersangkutan dapat mempengaruhi individu lain dalam kelompok tersebut untuk bertindak ke arah pencapaian suatu tujuan.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni atau proses dalam mempengaruhi orang lain, memberikan motivasi perilaku untuk mencapai sebuah tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki individu, kelompok dan budayanya untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional adalah teori kepemimpinan yang menekankan motivasi dan inspirasi untuk mempengaruhi orang lain, teori ini pertama kali dikemukakan oleh Bass yang dibangun atas gagasan-gagasan sebelumnya yang dikemukakan Burns, kepemimpinan transformasional yang didefinisikan oleh Burns adalah sebagai proses untuk mencapai tujuan kolektif atau tujuan bersama. kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa para pengikut. Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam

upaya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.¹⁹

Pemimpin merubah dan memotivasi para pengikut dengan meningkatkan tingkat kesadaran bawahan akan kepentingan dan nilai dari hasil kerja yang ditetapkan serta cara untuk mencapainya, membuat bawahan melebihi minat-minat pribadi mereka demi kepentingan organisasi atau masyarakat, dan mengubah tingkat hierarki dengan memperluas kebutuhan bawahan. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal.²⁰

Seorang bisa dikatakan sebagai pemimpin yang transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan pengaruh pemimpin tersebut terhadap bawahan. Hal ini sesuai dengan Bass dalam Yukl bahwa “Tingkat Sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para

¹⁹Tucunan A J , dkk, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Pandawa). *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 3: 9 (2014), hlm. 2-3

²⁰Septya Faris , dkk. Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada CV. Jade Indratama Malang). *Jurnal administrasi bisnis Universitas Brawijaya*, vol. 53: 1 (2014), hlm.82-83

pengikutnya” para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa kepercayaan, kekaguman, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada awalnya diharapkan terhadap mereka.²¹

Bass dan Avolio mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat indikator atau empat dimensi, yaitu:²²

1. Karismatik (*Charismatic*)

Dimensi yang pertama ini digambarkan sebagai perilaku pemimpin yang membuat para pengikutnya mengagumi, menghormati dan sekaligus memercayainya.

Pemimpin yang memiliki karakter karismatik antara lain yaitu mempunyai rasa percaya diri tinggi, mempunyai kemampuan dalam menjelaskan visinya secara gamblang sehingga mudah di mengerti, mempunyai visi dan tujuan ideal dalam melihat masa depan yang jauh lebih baik, pandai dalam mengubah keadaan, peka terhadap lingkungan. Indikator kepemimpinan karismatik dibuktikan dengan adanya hubungan antara pemimpin dan pengikut. Dimana para pengikut sangat meyakini bahwa pemimpin adalah benar sehingga mereka memiliki kinerja tinggi serta rela mematuhi dan berkontribusi dalam keberhasilan misi pemimpin.

²¹ Yukl Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi* , ed. 5 (Jakarta: PT. Indeks, 2010), hlm. 304-305.

Pemimpin yang memiliki karismatik mempunyai beberapa perilaku diantaranya yaitu:²³

- 1) Pemimpin memiliki perilaku yang selalu dipercaya oleh pengikutnya sehingga keputusan yang diambil oleh pemimpin selalu memberikan kesan tersendiri dan yakin atas kompetensi yang dimiliki pemimpin sehingga mereka hanya patuh dan taat.
- 2) Pemimpin memiliki perilaku yang sangat menekankan tujuan dasar kelompok berdasarkan pada cita-cita, nilai-nilai, harapan dan keinginan para pengikutnya.
- 3) Pemimpin ini memiliki visi menarik tentang masa depan organisasi yang lebih baik, disinilah pengikut akan mempunyai hubungan emosional kepada pemimpin sehingga memotivasi para pengikut untuk tetap berkomitmen sampai tujuan yang telah ditetapkan tercapai.
- 4) Pemimpin ini mempunyai perilaku sebagai teladan untuk para pengikutnya sehingga pemimpin dapat memberi pengaruh yang lebih besar karena para pengikutnya telah mempunyai nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan pemimpin tersebut.
- 5) Pemimpin ini akan selalu memberikan harapan dan kepercayaan kepada para pengikutnya dengan tujuan agar para pengikut

²³ Marginingsih, R, Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, vol. 2 : 2.(2016), hlm. 35-36

mempunyai komitmen dan kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Motivasi yang Menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Berdasarkan indikator ini pemimpin transformasional digambarkan sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmen terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimisme.

Unsur perilaku kepemimpinan transformasional Berdasarkan hal ini *inspirational motivation* setidaknya harus memiliki beberapa kategori untuk bisa seorang pemimpin disebut pemimpin yang memotivasi dan menginspirasi (*inspirational motivation*) dengan mempunyai indikator sebagai berikut, yaitu²⁴:

- 1) Menginspirasi bawahannya mencapai kemungkinan-kemungkinan yang tidak terbayangkan.
- 2) Menggunakan kata-kata yang membangkitkan semangat.
- 3) Berbicara optimis dan antusias
- 4) Memberikan dukungan terhadap apa yang perlu dilakukan.
- 5) Memberikan makna pada apa yang dilakukan.
- 6) Menjadi *rolemodel* bagi bawahan.

²⁴ Suryanto, Dwi, *Transformal Leadership (Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul)*, (Bandung: Total Data, 2007), hlm.79.

- 7) Menciptakan budaya di mana kesalahan yang terjadi dipandang sebagai pengalaman belajar.
- 8) Menggunakan metafora
- 9) Menjadikan mentor.

Seperti halnya yang dikutip oleh Gibson²⁵ dan Bass²⁶ yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi kepada para pengikutnya atau bawahannya dalam rangka pencapaian hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinal. Dalam rangka ini, maka peranan dari visi seorang pemimpin transformasional adalah sangat penting dalam rangka mempengaruhi atau mendorong para pengikut untuk bekerja keras dalam rangka mencapai sasaran yang ditetapkan. Peran dari visi pemimpin transformasional adalah memberikan motivasi kepada para pengikut untuk bekerja keras, yakni memberikan penghargaan kepada diri sendiri. Bass mengaskan bahwa²⁷ ”kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya sehingga mereka percaya, meneladani dan menghormatinya”.

kepemimpinan transformasional sangat tergantung dari kemampuan seorang pemimpin dalam membangun sinergi dari seluruh pengikut atau

²⁵ Gibson, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997). hlm. 88.

²⁶ Bass, B.M, *Leadership and Performance Beyond Expectation*. (New York: Free Press,1885). hlm. 128.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 132.

bawahannya melalui pengaruh dan kewenangan yang dimilikinya, sehingga pencapaian visi dan misi organisasi menjadi lebih berhasil. Kepemimpinan transformasional sebagai proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan memotivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin adalah seseorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia ia berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya kesarakahan, kecemburuan atau kebencian. Pemimpin transformasional adalah agen perubahan dan bertindak sebagai katalisator, yaitu yang memberi peran mengubah sistem ke arah yang lebih baik. Katalisator adalah sebutan lain untuk pemimpin transformasional karena ia berperan meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin, selalu tampil sebagai pelopor dan pembawa perubahan.

3. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)

Pemimpin transformasional harus mampu menumbuhkan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh bawahan. Dan memberi motivasi kepada bawahan untuk mencari pendekatan-pendekatan yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

Menurut Harbani²⁸ dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka dalam implementasi model kepemimpinan transformasional, seorang pemimpin akan melakukan beberapa tindakan berikut dalam upaya memfasilitasi para pengikut atau bawahannya, seperti :

- 1) Membangun komitmen bersama bawahan, melalui kebersamaan dalam proses perumusan visi dan misi organisasi.
- 2) Membangun budaya kerja sama dan profesionalitas dengan melakukan dialog, diskusi dan perencanaan tugas-tugas pekerjaan,
- 3) Melakukan pemberdayaan bawahan melalui pembagian kewenangan.
- 4) Melibatkan peran serta bawahan dalam pemecahan masalah-masalah strategis organisasi.
- 5) Mengkomunikasikan norma-norma dan nilai-nilai organisasi kepada bawahan.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan dan atau mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di dalam organisasi bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

²⁸ Harbani, P, *Kepemimpinan Birokrasi*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 128.

4. Perhatian secara individual (*individualizes consideration*)

Berdasarkan dimensi ini, pemimpin transformasional digambarkan sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahnya dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahnya dalam pengembangan karir.

Perilaku pemimpin Berdasarkan hal ini *individualizes consideration* atau perhatian secara individual memiliki beberapa indikator untuk bisa disebut bahwa pemimpin itu *individualizes consideration*, yaitu :²⁹

- 1) Merenung, memikirkan. dan mengidentifikasi kebutuhan individu.
- 2) Mengidentifikasi kemampuan karyawan.
- 3) Memberi Kesempatan Belajar.
- 4) Mendelegasikan wewenang.
- 5) Melatih dan memberikan umpan balik pengembangan diri.
- 6) Mendengarkan dengan perhatian penuh.
- 7) Memberdayakan bawahan,

3. Pondok Pesantren

Pesantren adalah lembaga Pendidikan tradisional islam untuk memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama islam (*tafaqquh fiddin*) dengan menekankan moral agama islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari, Secara etimologi, istilah pesantren berasal dari kata santri, yang dengan

²⁹ Suryanto, Dwi, *Transformal Leadership (Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul)*, (Bandung: Total Data, 2007), hlm. 47.

awalan pe dan akhiran an berarti tempat tinggal santri. Kata “santri” juga merupakan penggabungan antara suku kata sant (manusia baik) dan tra (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat diartikan sebagai tempat mendidik manusia yang baik.³⁰

Sementara, Dhofier³¹ menyebutkan bahwa menurut Profesor Johns, istilah santri berasal dari bahasa Tamil yang berarti guru mengaji, sedang C C Berg berpendapat bahwa istilah tersebut berasal dari istilah shastri yang dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci Agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci Agama Hindu. Kata shastri berasal dari kata shastra yang berarti buku-buku suci, buku-buku agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan. Dengan kata lain, istilah santri mempunyai pengertian seorang murid yang belajar buku-buku suci/ilmu-ilmu pengetahuan Agama Islam. Dengan demikian, pesantren dipahami sebagai tempat berlangsungnya interaksi guru- murid, kiai- santri dalam intensitas yang relatif permanen dalam rangka transferisasi ilmu-ilmu keislaman. Dalam hubungan dengan usaha pengembangan dan pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah (kementerian agama).

Pesantren atau pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang cukup unik karena memiliki elemen dan karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan Islam lainnya. Elemen-elemen Islam yang paling pokok,

³⁰ Purnomo, Hadi, *Manajemen Pendidikan Pondok pesantren*, cet.1 (Yogyakarta: Bildung Pustaka utama, 2017), hlm. 23.

³¹ Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren : Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai*, Cet 1 (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 44.

yaitu: Pondok atau tempat tinggal para santri, masjid, kitab-kitab klasik, kiai dan santri.³²

a. Kepemimpinan Pesantren yang lebih dikenal dengan sebutan Kiai

Kepemimpinan pondok pesantren memiliki keunikan yakni menggunakan sistem kepemimpinan tradisional yakni penghormatan terhadap seseorang yang memiliki kelebihan dari segi ilmu agama. Santri menghormati kiai tanpa paksaan dari sisi manapun. Sikap Tawadhu santri terhadap kiai merupakan suatu wujud penghormatan terhadap kiai untuk mendapatkan barokah dalam kehidupannya. figur kiai sebagai pemimpin di pondok pesantren salaf berperan sebagai penentu dan penjaga eksistensi pesantren, yang merupakan sosok Karismatik yang menjadi panutan santri, pengurus dan masyarakat. Setiap perkataan kiai merupakan hal yang sakral dan dipatuhi oleh setiap santri.³³

Kepemimpinan kiai di Pondok pesantren ditimbulkan oleh kharisma seorang kiai yang membuat para santri tumbuh keyakinan santri dan masyarakat sekitar pondok pesantren bahwa kiai sebagai perpanjangan tangan tuhan dalam menyampaikan ajarannya. Fenomena keyakinan tersebut dimanifestasikan dalam sikap taklid (mengikuti dengan tidak mengetahui ilmunya) yang hampir menjadi tradisi dalam kehidupan keseharian santri dan jamaahnya.

³² *Ibid.*, hlm. 44.

³³ Maslahah W, Pola Kepemimpinan di Pondok pesantren Dalam Prespektif Millennial, *Jurnal Universitas sebelas Maret*, vol 5 : 1 (2021), hlm. 291-292.

Karisma kepemimpinan kiai terkait dengan luasnya penguasaan kajian ilmu agama pada kiai dan konsistensi pengamalan ilmu agama dalam kehidupan keseharian kiai. Dengan asumsi bahwa karisma dapat diidentikkan dengan power kiai, maka kepemimpinan kiai dapat pula dianalisa dengan konsep sumber kewibawaan. Berdasarkan pendekatan tersebut, keberhasilan memimpin lebih disebabkan oleh keunggulan wibawa seseorang dalam memimpin organisasi sehingga proses hubungan yang disebut komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan sering terjadi. Kewibawaan pemimpin berkaitan pula dengan ruang lingkup utamanya, yaitu pola pemakaian kewibawaan yang terbaik, cara menggunakan kewibawaan pemimpin yang berhasil, dan seberapa banyak kewibawaan secara optimal seorang pemimpin.

Kepemimpinan pondok pesantren lebih cenderung pada kiai sebagai figur sentral. Oleh sebab itu, diperlukan kesadaran khusus bagi kiai untuk dapat menerima dan menerapkan berbagai gagasan yang mampu membawa pondok pesantren ke arah yang lebih baik. Kreativitas berpikir dan sikap inovatif kiai sebetulnya tidak terlepas dari beberapa faktor, di antaranya visi dan misi kiai itu sendiri serta adanya rasa ketakutan yang mendalam pada gagasan-gagasan baru yang dianggap akan menyesatkan dan membawa komunitas pondok pesantren ke arah yang lebih buruk.³⁴

³⁴ Nuriyal Rahma A, Pola dan Keberhasilan Kepemimpinan Kiai di Pondok pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, vol 11 : 2 (2021), hlm.179-181.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti akan menggunakan penelitian lapangan dan jenis penelitian kualitatif (*field research*). Dan merujuk terhadap metode yang secara terang-terangan dan tersamar (*participant observation*),³⁵ mengukur realistik secara transparan (*direct observation*)³⁶ dan memperoleh pengetahuan secara mendalam (*case study*)³⁷.

Ditinjau dari sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta-fakta dan ciri-ciri suatu bidang tertentu. Berdasarkan hal ini menyangkut Implementasi Kepemimpinan Transformasional di sebuah lembaga pondok pesantren.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek

Subjek penelitian ini yang menjadi sumber data lembaga, dengan melakukan observasi dan wawancara kepada seseorang yang tahu tentang situasi sosial tersebut.³⁸

³⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2016) hlm.310.

³⁶Rachmawati, T, *Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*. (Bandung: UNPAR Press, 2017), hlm.19.

³⁷A Hadi, A, dkk, *Penelitian Kualitatif: Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*, cet.1 (Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi, 2021), hlm.29.

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta 2016), hlm.299.

Maka, subyek dalam penelitian ini adalah dianggap paling mampu terkait implementasi kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat adalah Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat.

Pada penelitian kualitatif responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah:

- 1) Dr. Drs. KH. E. Supriatna Mubarak, M. Sc., MM., M. Pd.
(Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh)
- 2) Ustaz H. Saepulloh, M. Pd (Kepala Kepesantrenan)
- 3) Ustaz Jaenal Abidin, S. Pd (Kepala Kantor Yayasan dan Pengajar)
- 4) Ustaz Ecep Saepuloh, S. Pd (Pengajar)
- 5) Ustazah Deby Fitriany Fazriah, S. Pd (Pengajar)
- 6) Indra Maulana (Santri Putra)
- 7) Nadiyah Salsabila (Santri Putri)

b. Obyek

Objek penelitian ini yaitu implementasi kepemimpinan transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang dimana informasi dan ide dipertukarkan melalui tanya jawab, sehingga makna dapat dibangun dalam topik tertentu.³⁹ Model wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi-terstruktur yang lebih leluasa dalam pelaksanaannya dibandingkan dengan wawancara terstruktur dengan menggunakan instrumen pedoman wawancara tertulis dan mengajukan serangkaian pertanyaan tentang *Karismatik, Inspirational Motivation, Intellectual stimulation, Individual consideration*. Adapun pihak yang menjadi narasumber dalam penelitian ini untuk mengetahui Implementasi kepemimpinan transformasional di pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat adalah Pimpinan Pondok pesantren atau kiai, Ustaz atau pengajar dan santri pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi Jawa barat.

Peneliti mewawancarai 7 informan, sebagai narasumber untuk mengetahui sejauh mana implementasi kepemimpinan Transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh.

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2017) hlm.231.

Terdiri dari 1 informan Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh 4 Ustaz dan Ustazah/ Pengajar di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh dan 2 Informan Santri Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh.

b. Observasi

Sebagai alat pengumpulan data, observasi di lapangan peneliti akan mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial, jadi akan dapat diperoleh pandangan *holistic* atau menyeluruh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode observasi partisipatif aktif. Jadi dalam observasi ini peneliti ikut melakukan apa yang dilakukan narasumber, yaitu mengikuti proses kegiatan, memperhatikan secara langsung kepemimpinan di Pondok pesantren dan ikut dalam kegiatan yang ada di Pondok pesantren Draussyifa Al Fitroh tetapi belum sepenuhnya lengkap.⁴⁰

Dari hasil observasi, peneliti mengikuti aktivitas yang ada di pesantren dan melihat serta ikut langsung dengan aktivitas yang ada di pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh, mulai dari Pembelajaran seperti pengajian yang langsung diajar oleh Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh atau yang lebih dikenal dengan sebutan Kiai dan aktivitas lainnya.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm.227.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu proses pembuktian yang didasarkan atas jenis sumber apa pun, baik itu yang bersifat tulisan, lisan, gambaran atau arkeologis.⁴¹ Metode ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi terhadap kepemimpinan kiai, profil Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh, Data-data santri dan ustaz, penghargaan dan hasil karya Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh.

Dari hasil dokumentasi, peneliti mendapatkan data data mulai dari Sejarah singkat berdirinya Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh, Visi dan Misi serta tujuan Pondok pesantren, Data ustaz atau pengajar, data santri serta sarana prasana yang ada di Pondok pesantren Darussyifa Al Fitroh seperti misal Asrama, Masjid, Sekolah, Sarana prasana lain yang menunjang seperti Gedung olahraga dan Gedung seni dan lain sebagainya.

4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan interaktif Model dari Miles dan Saldana. Miles dan Saldana, yang menerapkan (3) alur dalam menganalisis data.⁴²

⁴¹Cosamas Gatot Haryono, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Sukabumi: CV jejak, anggota IKAPI 2020), hlm. 90.

⁴²Feny Rita Fiantika, Dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi. 2022), hlm.70.

1. Kondensasi data (*data condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemusatan, penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang tampak pada seluruh korpus (tubuh) catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen dan bahan empiris lainnya. Pada penelitian ini peneliti mengkondensasi data dengan cara meringkas data. Dengan meringkas data maka hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dapat peneliti kaitkan satu dengan yang lainnya sehingga menguatkan masing-masing data yang diperoleh dan dapat membuat peneliti lebih paham ketika akan menganalisis data.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberikan kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Setelah data direduksi selanjutnya adalah mendisplay data.

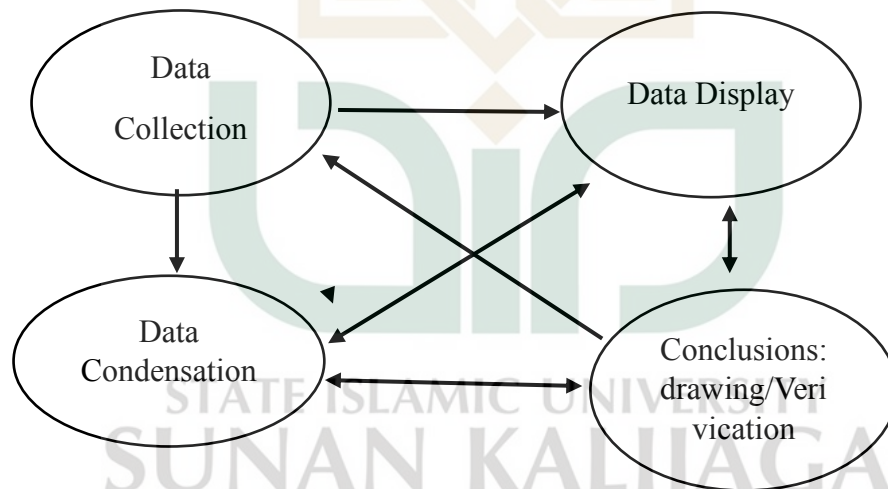
Pada penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, tabel, dan sejenisnya. Namun yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.⁴³

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017) hlm. 337.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (*conclusion drawing /verification*)

Langkah selanjutnya setelah penyajian data adalah penarikan kesimpulan, dimana peneliti membuat kesimpulan dari keseluruhan penelitian yang dilakukan dengan melakukan verifikasi-verifikasi terhadap data-data yang sudah diperoleh dan disajikan sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan dari permasalahan yang ada.⁴⁴

Setelah menyajikan tiga aliran ini yaitu kondensasi data, tampilan atau penyajian data dan informasi/validasi, sebagai hubungan sebelum, selama dan setelah pengumpulan data dalam bentuk paralel, untuk membentuk domain umum yang disebut analisis. Ketiga alur tersebut juga dapat direpresentasikan seperti pada (gambar 1.1).⁴⁵



Gambar 1.1

Analisis Data Interaktif

Menurut Miles, Huberman & Saldana

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2017) hlm. 249.

⁴⁵Feny Rita Fiantika, Dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), hlm.73.

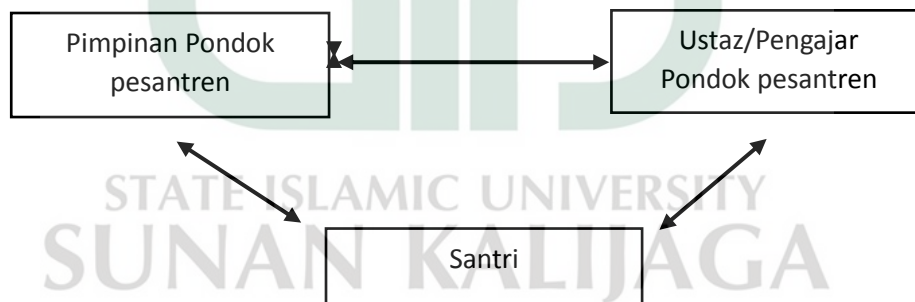
5. Uji Keabsahan data

a. Uji kredibilitas data

Uji kredibilitas atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian triangulasi, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *membercheck*.⁴⁶ Dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, menguji keabsahan data menggunakan cara triangulasi sumber data dan triangulasi teknik pengumpulan data, yaitu:⁴⁷

a) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Berikut gambar triangulasi sumber:



Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2017) hlm. 270.

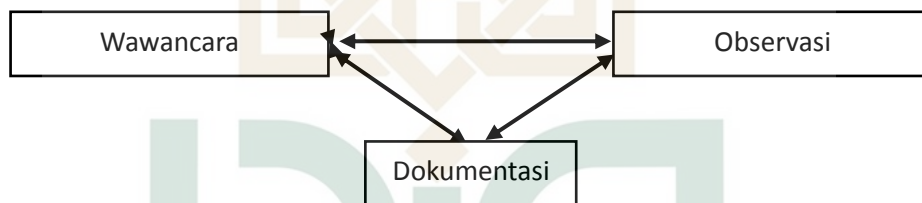
⁴⁷ Cosamas Gatot Haryono, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Sukabumi: CV jejak, anggota IKAPI 2020), hlm. 90.

Pada Triangulasi Sumber peneliti mendapatkan sumber penelitiannya dari :

- 1) Pimpinan Pondok pesantren/Kiai
- 2) Ustaz/Pengajar
- 3) Santri

b) Triangulasi Teknik

Triangulasi Teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data pada data kepada sumber yang sama dengan Teknik yang berbeda. Berikut gambar triangulasi Teknik:



Gambar 1.3 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.

b. Pengujian *Transferability*

Nilai transfer ini berkenaan dengan pertanyaan, hingga mana hasil peneliti dapat diterapkan atau digunakan dalam situasi lain. Bagi peneliti naturalistik, nilai transfer bergantung kepada pemakai, hingga manakala hasil penelitian tersebut dapat digunakan dalam konteks dan situasi sosial lain. Peneliti sendiri tidak menjamin validitas eksternal. Bila pembaca laporan peneliti memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil

penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.⁴⁸

Pengujian *transferability* dalam penelitian ini berupa pemberian uraian rinci, jelas, dan sistematis terhadap hasil penelitian dengan tujuan agar penelitian mudah dipahami oleh orang lain dan hasil penelitian dapat diterapkan ke dalam populasi dimana

c. Pengujian *Dependability*

Pada penelitian ini *dependability* disebut reliabilitas suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang yang lain dapat mengulangi, merefleksikan proses penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian.⁴⁹

Pengujian *dependability* yang dilakukan dalam penelitian ini dengan cara berkonsultasi kepada pembimbing yang kemudian pembimbing mengarahkan keseluruhan proses penelitian. Peneliti berkonsultasi terhadap pembimbing untuk menentukan sumber data, melakukan analisis data dan lain sebagainya, selain itu peneliti melampirkan seluruh kegiatan dokumentasi dengan foto-foto.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm.276-277.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2017), hlm. 277.

d. Pengujian *Konfirmability*

Penelitian dikatakan objektif apabila hasil penelitian telah disepakati banyak orang. Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga penggunaannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *konfirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *konfirmability*.⁵⁰

Pada Uji *Konfirmability*, peneliti memberikan transkrip wawancara kepada narasumber untuk di cek datanya dan narasumber memberikan tanda tangan sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.



⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2017), hlm. 277.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memahami persoalan yang dikemukakan secara runtut dan sistematis, peneliti membagi pokok bahasan menjadi empat bab, tujuannya adalah untuk memperjelas dan memfasilitasi pembaca tentang semua topik yang diusulkan.

Rincian masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan. Bab ini terdiri dari penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, tinjauan pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Gambaran umum. Bab ini terdiri dari gambaran umum Sejarah Singkat, Profil, letak geografis Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh, struktur organisasi, visi dan misi, sarana dan prasarana dan data santri, Data Ustaz di pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi.

BAB III Pembahasan. Bab ini akan membahas tentang pengelolaan pondok pesantren, Kurikulum Pondok pesantren, kepemimpinan Transformasional di Pondok pesantren dan Pengaruh gaya kepemimpinan di Pondok pesantren Darussyifa Al-fithroh Sukabumi.

BAB IV Penutup. Bab ini terdiri dari kesimpulan, saran-saran, dan kata penutup. Kemudian akan diakhiri dengan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar Riwayat hidup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil peneliti mengenai implementasi kepemimpinan Transformasional di Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi kepada pihak yang dipandang layak menjadi sumber peneliti, maka Peneliti menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kepemimpinan Transformasional dengan dimensi Karismatik Pimpinan Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh menjadi teladan untuk para bawahnya sedangkan dalam dimensi *Inspirational motivation* Pimpinan pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh Selalu memberikan motivasi, dorongan dan support kepada para bawahnya dan kepada para santrinya, beliau juga mampu menjadi inspirasi bagi para bawahnya dan para santrinya dan dalam dimenasi *Intellectual stimulation* beliau selalu inovatif dan membuat terobosan baru di dalam pondok pesantren sebagai bentuk penyesuaian zaman, dan dalam dimensi *Individual consideration* beliau memberikan penghargaan kepada bawahnya yang berprestasi atau kepada bawahnya yang teladan dalam mengerjakan tugas, dan memberikan penghargaan kepada para santrinya yang berprestasi.

B. Saran

Setelah mengkaji dari hasil penelitian, maka dengan kerendahan hati Peneliti menyampaikan saran-saran, semoga dapat berguna bagi Pondok pesantren Darussyifa Al-Fithroh Saran tersebut meliputi :

1. Lembaga Pendidikan islam dalam, hal ini adalah Pondok Psantren harus memiliki orientasi dalam mengembangkan Pendidikan yang lebih baik. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, maka Lembaga Pendidikan atau Pondok pesantren hendaknya memperhatikan unsur unsur penting yang terdapat didalam manajemen Lembaga Pendidikan yang salah satunya adalah dengan kepemimpinan transformasional yang baik. Sehingga pondok pesantren bisa selalu maju dan berkembang dengan adanya sosok pemimpin yang kepemimpinanya transformasional sehingga dengan mudah mencapai tujuan Pondok pesantren.
2. Dalam segi dimensi Karismatik, pondok pesantren dan Pimpinan Pondok pesantren sebaiknya mampu menghilangkan figur sentral didalam pondok pesantren, sehingga Ketika figur sentral itu tidak sedang berada di dalam Pondok pesantren, semua sistem dan semua pengelolaan pondok pesantren berjalan dengan baik sehingga tidak ada terjadinya kelemahan sistem karna tidak adanya figure sentral.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hadi, A, dkk, *Penelitian Kualitatif: Studi Fenomenologi, Case Study, Grounded Theory, Etnografi, Biografi*, cet.1 (Jawa Tengah: CV. Pena Persada Redaksi, 2021).
- A.Halim Arif, dkk., *Manajemen Pesantren*, (Yogyakarta:Pustaka Pesantren, 2005).
- Ali Maschan Moesa, *Nasionalisme Kiai: Konstruksi Sosial Berbasis Agama*, (Yogyakarta: LKIS, 2007).
- Bashori, *Kepemimpinan Transformasional Kiai Pada Lembaga Pendidikan Islam. Al-Tanzim:Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol.3:2 (2019).
- Bass, B.M, *Leadership and Performance Beyond Expectation*. (New York: Free Press,1885).
- Benny Hutahayan, *Kepemimpinan Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish,2020).
- Chandra Kusuma, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X”, *Skripsi* (Jakarta: Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta, 2019).
- Cosamas Gatot Haryono, *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi* (Sukabumi: CV jejak, anggota IKAPI 2020).
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren : Studi Tentang Pandangan Hidup Kiai*, Cet 1 (Jakarta: LP3ES, 1982).
- Feny Rita Fiantika, Dkk. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Padang, PT. Global Eksekutif Teknologi. 2022.
- Gibson, Organisasi: *Perilaku, Struktur, Proses*. (Jakarta: Rineka Cipta, 1997).
- Harbani, P, *Kepemimpinan Birokrasi*. (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Heru Cahyono, Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di RSUD Dr. Saiful Anwar, *Tesis*, (Malang: Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 2019).

<https://www.detikindonesia.co.id/tag/dr-kh-e-supriatna-mubarak/>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2023 pukul 11.42 WIB

<https://www.Yaspidasukabumi.or.id>. Diakses pada tanggal 23 Mei 2023 pukul 14.38 WIB

Iqbal Muhammad, Kepemimpinan Transformasi Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan Sekolah Tinggi Agama Islam As Sunnah Deli Serdang*, Indonesia, vol.10: 3 (2021).

Ira Safrianti, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VI Jambi”, *Skripsi* (Jambi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi, 2022).

Maslahah W, Pola Kepemimpinan di Pondok pesantren Dalam Prespektif Millennial, *Jurnal Universitas sebelas Maret*, vol 5 : 1 (2021), hlm.

Murni Fitra AR, Hendrayanti S, Gaya kepemimpinan Transformasional Kepala Pondok pesantren Kauman Padang Panjang Dalam Meningkatkan Prestasi Siswa dan Mutu pesantren. *Menara ilmu: jurnal penelitian dan kajian ilmiah Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat*, vol. 16: 1(2022).

Neny Nurainy, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Pondok Ranji Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang selatan, *Tesis*, (Jakarta: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta).

Nuriyal Rahma A, Pola dan Keberhasilan Kepemimpinan Kiai di Pondok pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surayaba*, vol 11 : 2 (2021).

Purnomo, Hadi, *Manajemen Pendidikan Pondok pesantren*, cet.1 (Yogyakarta: Bildung Pustaka utama, 2017).

Putri Esti Cahyani, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Employee Engagement”, *Skripsi* (Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019).

- Rachmawati, T, *Metode Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif*. (Bandung: UNPAR Press, 2017).
- Rivai A, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 3: 2 (2020).
- Rohma Azzahra, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah di SMA Al Kautsar Bandar Lampung, *Skripsi* (Lampung: Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020).
- Septya Faris , dkk. Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja (Studi pada CV. Jade Indratama Malang). *Jurnal administrasi bisnis Universitas Brawijaya*, vol. 53: 1 (2014).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta 2017).
- Suryanto, Dwi, *Transformatal Leadership* (Terobosan Baru Menjadi Pemimpin Unggul), (Bandung: Total Data, 2007).
- Syarifatuz Zakiyah, Implementasi Transformasional “KH Ahmad Dahlan” dan Implementasi dalam Pendidikan Islam, *Skripsi* (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022).
- Tucunan A J , dkk, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT. Pandawa). *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, vol. 3: 9 (2014).
- Udik Budi Wibowo: “Teori Kepemimpinan”, *makalah disampaikan pada pembekalan ujian dinas* (Yogyakarta: Badan Kepegawaian Daerah, 14 Juni 2011).
- Yukl Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi* , ed. 5 (Jakarta: PT. Indeks, 2010).