



Implementasi Kepemimpinan Transformasional Bagi Pengembangan Mutu di Pesantren Tahfidz *An-Naba* Banyumas

Goesfaris Kaismahazaka^{1*}, Rz. Ricky Satria Wiranata²

STAI Terpadu Yogyakarta, Indonesia

Email: goesfariskais@gmail.com*, rickysatriawiranata@gmail.com

ABSTRAK

Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan implementasi kepemimpinan transformasional dan dampaknya terhadap pengembangan mutu pada Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas. Latar belakang penelitian diawali dengan urgensi peran pemimpin pesantren dalam menghadapi tuntutan pembelajaran tahfidz, bahasa arab, penguatan karakter, dan pengembangan kompetensi di era digital. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif fenomenologi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan mudir, ustaz, karyawan, musyrif, dan santri sebagai partisipannya. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif dan dokumentasi. Kemudian, data dianalisis dengan model Miles & Huberman melalui proses reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diterapkan melalui empat dimensi utama. Pada aspek *idealized influence*, mudir menjadi teladan dalam kedisiplinan, amanah, ibadah, dan penggunaan fasilitas pesantren. Pada aspek *inspirational motivation*, pemimpin aktif menyampaikan visi, memberikan arahan, serta menumbuhkan motivasi ustaz dan santri. Pada aspek *intellectual stimulation*, mudir mendorong inovasi pembelajaran, program pengembangan, dan pembenahan sistem administrasi. Pada aspek *individualized consideration*, pemimpin memberikan perhatian personal melalui mentoring, kunjungan individual, fasilitasi pelatihan, serta dukungan terhadap kesejahteraan staf dan santri. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional terbukti mendorong budaya disiplin, profesionalisme pendidik, kualitas pembelajaran tahfidz dan bahasa Arab, serta iklim kerja kolaboratif yang berdampak positif pada mutu pesantren. Ke depan, penelitian dapat diperluas pada konteks pesantren lain untuk memetakan variasi strategi kepemimpinan yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengembangan Mutu, Pesantren

ABSTRACT

This research aims to describe in detail the implementation of transformational leadership and its impact on quality development at Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas. The background of this research stems from the increasing urgency of pesantren leaders in addressing the demands of tahfidz learning, Arabic language mastery, character strengthening, and competency development in the digital era. This study employs a qualitative phenomenological approach. The sampling technique used is purposive sampling, involving the mudir, ustaz, administrative staff, musyrif, and santri as participants. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The data were analyzed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that transformational leadership is implemented through four key dimensions. In the dimension of idealized influence, the mudir acts as a role model in discipline, integrity, worship, and responsible use of institutional facilities. In the dimension of inspirational motivation, the leader actively communicates the vision, provides direction, and fosters motivation among teachers and students. In the dimension of intellectual stimulation, the mudir encourages pedagogical innovation, program development, and improvements in administrative systems. In the dimension of individualized consideration, the leader provides personal attention through mentoring, individual visits, training facilitation, and support for staff and student welfare. Overall, transformational leadership fosters a culture of discipline, educator professionalism, improved quality of tahfidz and Arabic language learning, and a collaborative working climate that positively contributes to pesantren quality enhancement.

Future research may extend to other pesantren contexts to map a more comprehensive variation of leadership strategies.

Keywords: *Transformational Leadership, Quality Development, Islamic Boarding School*

PENDAHULUAN

Di era digital, yang penuh dengan tantangan, percepatan informasi, dan perubahan, peran pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia menjadi semakin penting dan strategis dalam mencetak generasi unggul dan berkarakter (Boentolo dkk., 2024; Frahmama, 2024; Harahap, 2023; Sabiq, 2022). Jauh sebelum Indonesia merdeka, pesantren terus berkembang sebagai lembaga pendidikan berbasis masyarakat yang secara historis berfungsi menjaga tradisi keilmuan Islam, membentuk moralitas, serta mengokohkan nilai-nilai sosial-budaya umat (Aini, 2021; Ikhsan Huzali & Muhammad Sidiq Purnomo, 2024; Samcanda, 2024; Umiarso, 2018; Wahrudin, 2023). Transformasi yang terjadi pada pesantren dari sistem pendidikan tradisional menuju pendidikan modern kian menuntut pemimpin pesantren untuk adaptif dan responsif terhadap berbagai perubahan zaman. Dengan demikian, peran seorang *kyai* atau mudir sangat ditekankan dalam mengimplementasikan model kepemimpinan yang efektif sesuai dengan perkembangan zaman (Hakim & Maunah, 2023).

Dalam teori kepemimpinan, gagasan James Mc. Gregor Burns (1978) tentang kepemimpinan transformasional memberikan konsep kepemimpinan yang mampu memotivasi pengikut, membangun komitmen kolektif menuju tujuan bersama dan paling efektif melakukan perubahan yang lebih baik. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berperan signifikan dalam meningkatkan profesionalisme pendidik melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi berkelanjutan, mendorong inovasi dan kreativitas, serta kerjasama dalam lingkungan pendidikan (Emilya Zeynalova Faig, 2024; Khine & Saleh, 2019; Sebastien, 2017; Smith, 2024). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Alawiyah dkk., (2023) membuktikan kualitas pembelajaran dan kinerja lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan transformasional. Semua ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk diterapkan secara efektif di lingkungan pesantren sebagai agen perubahan sosial dan nasional serta mengubah pola kepemimpinan otoritas karismatik menuju kepemimpinan yang berbasis visi misi yang kuat (Maulana, 2021; Amaliyah, 2025).

Meskipun penelitian terdahulu telah memberikan kontribusi besar, namun terdapat kelemahan yang menonjol berupa keterbatasan kajian mendalam mengenai implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pesantren (Wahrudin & Maunah, 2023). Studi yang menyoroti praktik kepemimpinan transformasional dalam unit pesantren dengan skala kecil dan pola interaksi intensif masih sangat terbatas, sehingga memberi ruang untuk penelitian baru untuk memperkaya literatur yang sudah ada dan bisa melengkapi keurangan pada studi sebelumnya (Hidayat, 2022). Hal ini mendorong penulis untuk melakukan riset mengenai model kepemimpinan transformasional di Pesantren Tahfidz An Naba di Banyumas yang merupakan salah satu lembaga yang menjadi contoh penerapan kepemimpinan transformasional dalam mengelola pendidikan tahfidz Al-Qur'an. Pesantren ini tidak hanya fokus pada keberhasilan santri dalam menghafal Al-Qur'an, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keislaman, penguatan keterampilan berbahasa arab, serta pengembangan *soft skill* santri.

Kebaruan ilmiah penelitian ini terletak pada fokusnya yang menggali implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks pesantren tahfidz dengan karakteristik lembaga yang relatif kecil, fleksibel, dan memungkinkan interaksi langsung antara pemimpin dan seluruh elemen pesantren. Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas merupakan salah satu lembaga yang identik dengan karakteristik tersebut. Penelitian ini juga mengungkap strategi konkret pemimpin dalam membangun budaya religius, menguatkan disiplin ibadah, meningkatkan motivasi santri, membina profesionalisme ustaz dan karyawan, dan kolaborasi eksternal dan internal. Hal tersebut dilakukan dalam rangka mengembangkan mutu pembelajaran yang mendukung peningkatan kualitas hafalan dan pembinaan bahasa Arab.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kepemimpinan transformasional di Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas dan menganalisis dampaknya terhadap pengembangan mutu lembaga. Dengan demikian, kontribusi penelitian ini diharapkan tidak hanya bersifat teoretis tetapi juga aplikatif bagi para pemimpin pesantren dalam rangka mengembangkan mutu kelembagaan dengan model kepemimpinan transformatif di era modern secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan transformasional dalam konteks lembaga pendidikan Islam yang memiliki karakteristik khas dan membuka peluang penelitian lanjutan yang jangkauannya lebih luas.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi deskriptif-interpretatif di Pesantren Tahfidz An-Naba, Banyumas. Pendekatan ini dipilih karena peneliti berkeinginan untuk mengeksplorasi lebih jauh mengenai implementasi model kepemimpinan transformasional dan interpretasinya di lingkungan pesantren tahfidz. Teknik sampling yang digunakan menggunakan *purposive sampling* dengan melibatkan lima partisipan ; kepala pesantren, ustaz pengajar, karyawan, musyrif, dan mahasantri. Teknik pengumpulan data meliputi ; observasi partisipatif, wawancara mendalam, analisis dokument berupa catatan, berkas, maupun dokumen penting pesantren. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan Miles and Huberman melalui tiga jalur analisis; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan member check. Dengan pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional dalam pengasuhan pesantren dan pengaruhnya terhadap pengembangan mutu agar dapat terus beradaptasi di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh James McGregor Burns yang dikutip oleh Yukl bahwa kepemimpinan transformasional diartikan sebagai: *“transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another to higher levels of morality and motivation”* (Yukl, 2010). Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gambaran mengenai proses dari seorang pemimpin untuk mencoba membangun kesadaran para bawahannya untuk mencapai cita-cita yang besar serta moralitas dan motivasi yang tinggi (Zulaikhah dkk, 2024). Burns juga

mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional, dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan Adapun menurut Bass yaitu suatu keadaan dimana para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpinnya, serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sebelumnya oleh mereka (Khoirunnisa & Maunah, 2021).

Seorang pemimpin transformatif setidaknya memiliki beberapa karakteristik seperti mempunyai visi yang besar, menempatkan posisinya sebagai penggerak perubahan, memiliki kepercayaan akan kemampuan bawahan, mengedepankan kebutuhan-kebutuhan bawahannya, dan mendorong bawahan untuk megedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Dalam aspek lembaga pendidikan islam, pemimpin transformasional juga dikenal memiliki keahlian diagnosis masalah, selalu meluangkan waktu dan perhatian terhadap segala upayanya untuk memecahkan berbagai masalah dan mempersiapkannya di masa yang akan datang demi tercapainya tujuan lembaga pendidikan islam (Baharudin & Umiarso, 2014). Hal ini digambarkan di dalam Al-Qur'an QS Al-Anfal : 60 bahwa:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ ۚ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تَظْلُمُونَ

Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi. (QS Al-Anfal: 60)

Adapun menurut Bass (1990) dan Avolio (2011) ada empat dimensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin transformatif sebagai berikut: 1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal atau Keteladanan). Pemimpin menjadi teladan dan panutan bagi pengikutnya. Ia menunjukkan integritas, komitmen kuat pada visi lembaga, konsistensi dalam tindakan, serta perilaku terpuji yang menumbuhkan rasa hormat, kepercayaan, dan kekaguman dari bawahan. Pemimpin berperan memberikan contoh nyata, memegang prinsip, dan menjaga nilai-nilai organisasi. 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional). Pemimpin mampu menghadirkan visi yang jelas, menarik, dan menantang. Ia memberikan semangat, optimisme, serta dorongan motivasional kepada pengikut.

Melalui komunikasi yang inspiratif, pemimpin menumbuhkan antusiasme, tujuan bersama, dan standar pencapaian yang tinggi sekaligus realistis. 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual). Pemimpin mendorong kreativitas, inovasi, serta pemikiran kritis dari bawahan. Ia mengajak pengikut mengatasi masalah secara inovatif, tidak terjebak pada pola lama, dan berani mengemukakan ide-ide segar tanpa takut disalahkan. Pemimpin menstimulasi proses belajar, eksplorasi solusi, dan perubahan ke arah yang lebih baik. 4) *Individualized Consideration* (Perhatian Individual). Pemimpin memberikan perhatian pada perbedaan kebutuhan tiap individu. Ia berperan sebagai mentor atau *coach* yang mendampingi perkembangan personal bawahan, mendengarkan aspirasi mereka, membuka komunikasi dua

arah, serta menyediakan dukungan yang diperlukan untuk pertumbuhan kompetensi dan prestasi masing-masing orang (Khoirunnisa & Maunah, 2021).

Dimensi Pengaruh Ideal atau Keteladanan (*Idealized Influence*)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Pesantren Tahfidz An-Naba dijalankan secara aktif oleh seorang mudir yaitu Ustaz Abu Yazid Nurdin, Lc., M.Pd. melalui keteladanan, kedisiplinan, dan pembiasaan nilai-nilai adab. Beliau menempatkan dirinya sebagai *qudwah* bagi seluruh unsur pesantren, misalnya dengan mengingatkan untuk konsisten dalam belajar maupun mengajar, pentingnya menjaga amanah dan tidak menggunakan fasilitas pesantren tanpa tanggung jawab, serta semangatnya untuk terus maju. Keteladanan ini diakui oleh seluruh narasumber, termasuk ustaz, musyrif, admin, dan santri. Seorang santri menyatakan bahwa,

“.....beliau sangat memperhatikan waktu, beliau paham nilai waktu sendiri, dengan hal itu kita sebagai santri banyak merasakan besar sekali efeknya, dimana mudir itu membimbing santrinya untuk terus tepat waktu, termasuk dalam hal KBM, sangat teratur dalam waktu. Mudir mudah sekali mendoakan para santri dan asatidz dengan ucapan kebaikan jazakumullah, barakallhu fiikum dengan itu para santri saling mengamalkan. Adab beliau masyaAllah beliau sangat rendah hati dengan keilmuan yang dimiliki tetap tawadhu.”

(Avicenna, wawancara, 25 November 2025)

Keteladanan ini juga berpengaruh pada semangat untuk terus *upgrade* kapasitas diri. Salah seorang ustaz juga menyampaikan bahwa,

“Pengaruh yang kami rasakan adalah dorongan beliau untuk upgrade kapasitas diri dalam mengajar, beliau juga disiplin dalam arti selalu terus mengingatkan untuk mengajar serius, dari sisi itu kami mendapatkan semacam booster jangan sampai mengajar dalam hal formalitas saja,.....”

(Djati Purnomo Sidhi, M.H., M.Pd., wawancara, 25 November 2025)

Observasi juga menunjukkan bahwa keteladanan tersebut langsung berpengaruh pada budaya disiplin santri, terutama dalam penggunaan waktu dalam kesehariannya. Santri juga ikut terbiasa dalam merealisasikan adab – adab seorang muslim. Hal ini semakin membuka titik terang bahwa pengaruh ideal pemimpin tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga membangun kultur organisasi pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam.

Dimensi Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*)

Hasil temuan wawancara dan observasi menunjukkan bahwa mudir komitmen untuk memberikan motivasi baik secara personal maupun kelembagaan. Motivasi dapat berupa nasihat, rapat rutin, konsultasi pribadi, dan kegiatan halaqah. Hal ini diperkuat dengan pernyataan seorang karyawan pesantren bahwa:

“....beliau (mudir) selalu memotivasi untuk senantiasa ikhlas dalam bekerja jangan melulu kerja identik dengan duniawi tapi niatkan ikhlas, semua karyawan pasti sering diminta agar selalu siap dengan segala kondisi dan perubahan...”

(Wildan Rahman, wawancara, 24 November 2025)



Gambar 1. Mudir Menyampaikan Motivasi dan Nasihat Pada Kegiatan Halaqah
Sumber : Dokumentasi Pesantren

Beliau juga seorang yang visioner dan menyampaikan visinya secara gamblang di berbagai kesempatan, salah satunya dengan melakukan *branding* dan *positioning* pesantren, sebagaimana perkataan beliau bahwa:

“Salah satu hal teknis yang kami buat adalah dengan menamakan program pesantren kita dengan Ma’had Lughotul Quran (Pesantren Bahasa Al-Qur’an), jadi apa yang kami lakukan untuk menyampaikan visi misi adalah berupa branding, dan positioning, memposisikan diri sebagai apa, kita harus punya sesuatu yang berbeda dengan yang lain, walaupun sama sama pesantren namun punya sisi yang membedakan. Ana sendiri cenderung untuk tidak membranding diri pribadi meskipun secara alamiah menjadi ikon lembaga pendidikan, misal kalau disebutkan An Naba Banyumas mestinya mengingat sesuatu yang ikonik. Ana pengennya ini menjadi bagian dari visi misi ketika orang melihat An-Naba Banyumas orang jadi ‘ooh itu kayak LIPIA Jakarta’....”

(T. M. Nurdin, Lc., M.Pd., wawancara 28 November 2025)



Gambar 2. Poster Penerimaan Mahasantri Baru Ma’had Lughotul Qur’an An-Naba
Sumber : Dokumen Pesantren

Hal tersebut senada dengan temuan dari Avolio, bahwa seorang pemimpin transformatif harus mampu memotivasi dan menginspirasi para bawahannya, memiliki visi misi yang jelas dan standar yang tinggi, sekaligus mampu untuk membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahannya untuk meraih standar tersebut (Khoirunnisa & Maunah, 2021).

Dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Aspek ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin transformatif memiliki kecakapan untuk meningkatkan kesadaran para bawahannya terhadap masalah diri dan organisasi dengan menumbuhkan ide-ide baru dan memberikan solusi yang kreatif. (Baharudin & Umiarso, 2014). Pemimpin pesantren dalam hal ini mudir aktif mendorong inovasi melalui metode *muqaranah* (perbandingan). Beliau membandingkan Pesantren Tahfidz An-Naba dengan lembaga lain yang lebih maju untuk memicu kreativitas para guru dan staf. Program inovasi seperti karantina bahasa Arab, pengembangan konten media sosial, ternak lele, hingga gagasan kemandirian ekonomi pesantren merupakan bukti nyata stimulasi intelektual kepada seluruh unsur organisasi pesantren.

Di sisi lain, mudir sangat terbuka dengan berbagai kritik, saran, dan masukan. Hal ini senada dengan pernyataan dari seorang ustaz bahwa:

“Jadi program untuk diskusi semua terbuka di rapat bulanan ketika rapat bulanan alurnya selalu sama setelah tausiah itu laporan setiap divisi ada ilmu tahfidz, dan pembelajaran di kelas. Ada hal-hal yang perlu ditanggapi, perlu diberi masukan maka disitu mudir memberikan masukan dan tanggapan, begitu pula para ustaz-ustaz lainnya untuk memberikan ide dan sumbangsih saran baik itu tahfidz maupun pembelajaran.... rapat bulanan menjadi tempat bagi para ustaz untuk curhat dan mencari solusi bersama.”

(Djati Purnomo Sidhi, M.H., M.Pd., wawancara, 25 November 2025)



Gambar 3. Rapat Rutin Bulanan Bersama Para Ustaz dan Karyawan

Sumber : Dokumentasi Pesantren

Dimensi Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Implementasi *Individualized Consideration* dalam kepemimpinan transformasional terlihat cukup kuat di Pesantren Tahfidz An-Naba. Dimensi ini menjelaskan perilaku pemimpin

yang menunjukkan sikap bersahabat, membangun kepercayaan, menghormati, serta menciptakan hubungan kerja yang hangat dengan anggota. Pemimpin transformasional memperlakukan setiap individu secara berbeda sesuai karakter, kebutuhan, latar belakang, dan potensi pengembangan dirinya. Karena itu, pemimpin memberikan perhatian personal, membimbing, melatih, dan mendengarkan aspirasi bawahan secara sungguh-sungguh, termasuk mendukung kebutuhan mereka untuk berkembang dan meningkatkan kapasitasnya (Zulaikhah dkk, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perhatian individu yang diberikan pimpinan Pesantren Tahfidz An-Naba ditunjukkan melalui upaya membangun kebersamaan, memberikan dukungan personal, serta memfasilitasi pengembangan kompetensi setiap unsur pesantren. Pimpinan berusaha menciptakan suasana kekeluargaan dengan mengadakan kegiatan *family gathering* setidaknya sekali dalam satu semester atau minimal satu kali setiap tahun. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan hubungan emosional dan kedekatan antar seluruh unsur pesantren. Sebagaimana disampaikan mudir:

“Di antara strategi yang ana lakukan adalah menjalin kebersamaan... paling tidak satu semester sekali dengan mengadakan family gathering... itu untuk mempertahankan suasana kekeluargaan.”

(T. M. Nurdin Lc., M.Pd., wawancara, 28 November 2025)



Gambar 4. Family Gathering Bersama Askar (Asatidzah dan Karyawan)

Sumber : Dokumentasi Pesantren

Di bidang peningkatan kapasitas individu, pimpinan memfasilitasi pengembangan kompetensi sesuai bidang masing-masing. Untuk asatidz, mudir menekankan penguatan *kafaah* ilmiah melalui pelatihan mengajar, penyusunan RPP, silabus, hingga standar nasional pendidikan. Untuk para karyawan, pimpinan mengarahkan mereka mengikuti pelatihan teknis, termasuk pelatihan keuangan dan rekomendasi untuk menyelesaikan ijazah SMA (bagi yang belum memiliki) melalui program kejar paket. Pimpinan bahkan menegaskan dukungan finansial untuk yang membutuhkan.

Selain itu, hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan juga membantu meningkatkan kesejahteraan staf dengan menghubungkan mereka pada peluang tambahan penghasilan. Mudir menjelaskan:

“Ustaz-ustaz kita usahakan bisa mendapatkan tambahan mukaafaah (gaji)... ana berusaha mencari link supaya ustaz-ustaz ada tambahan kegiatan sehingga ada income pendukung.” (T. M. Nurdin Lc., M.Pd., wawancara, 28 November 2025)

Pada aspek perhatian personal, mudir menunjukkan keterlibatan langsung dalam memberikan dukungan moral dan emosional kepada guru, karyawan, musyrif, dan santri. Pimpinan melakukan pendekatan personal dengan mendatangi rumah atau tempat tinggal mereka, termasuk asrama santri. Pendekatan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa mereka merasa diperhatikan dan didukung. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan salah satu pengajar bahwa:

“Kembali lagi ke rapat bulanan tadi misal ana menemukan kendala misal dari kelas ini belum memenuhi target maka beliau memberikan tanggapan atau solusi dari permasalahan tersebut, fulan salah satu santri kita ada yang kurang dalam memahami pembelajaran maka beliau memberikan saran les tambahan atau jam pelajaran lebih dari pada teman-teman seangkatannya. Beliau menunjukkan bagaimana peimimpin menyelesaikan masalah terutama ketika ada santri yang tidak bisa mengikuti pembelajaran di kelas.” (Djati Purnomo S. M.H., M.Pd., wawancara, 25 November 2025)

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa perhatian individu yang diberikan pimpinan mencakup aspek emosional, sosial, profesional, dan kesejahteraan, yang terlihat dari keterlibatan langsung pimpinan, penyediaan fasilitas pengembangan kemampuan, serta upaya membantu setiap individu mengatasi permasalahan yang dihadapi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas tercermin secara konsisten melalui empat dimensi: keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Mudir berperan sebagai teladan dalam kedisiplinan, integritas, ibadah, dan konsistensi menjaga visi lembaga, sehingga membangun budaya disiplin, saling percaya, dan saling menghormati di kalangan ustaz, musyrif, santri, dan karyawan. Melalui komunikasi rutin, rapat evaluasi, dan bimbingan pembelajaran, mudir menanamkan optimisme, visi yang jelas, serta dorongan untuk terus berkembang. Penguatan kapasitas melalui pelatihan, inovasi pedagogis dan administratif, serta kolaborasi dengan perguruan tinggi turut memperkuat profesionalisme tenaga pendidik dan kualitas proses pembelajaran tahfidz serta bahasa Arab.

Dampak positif kepemimpinan transformasional ini terlihat pada meningkatnya motivasi belajar santri, profesionalisme guru, efektivitas manajemen, serta rasa memiliki terhadap lembaga. Sentuhan personal seperti kunjungan, solusi atas tantangan akademik dan pribadi, dukungan materi, serta fasilitasi pelatihan telah membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan seluruh anggota komunitas pesantren. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional terbukti menjadi kontributor penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan penguatan karakter santri di Pesantren Tahfidz An-Naba Banyumas. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek kajian pada pesantren lain guna membandingkan efektivitas gaya kepemimpinan yang berbeda. Kajian lanjutan juga dapat mendalami aspek implementasi kepemimpinan transformasional dalam konteks digitalisasi

manajemen pesantren atau menelaah pengaruh faktor eksternal seperti dukungan yayasan dan kebijakan pendidikan. Dengan demikian, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pola kepemimpinan ideal bagi pengembangan mutu lembaga pendidikan Islam, khususnya pesantren di Indonesia.

REFERENSI

- Aini, N. K. (2021). *Model kepemimpinan transformasional pondok pesantren*. CV. Jakad Media Publishing.
- Alawiyah, T., Handayani, F., Rossa, A. T. R., Syaefuridjal, A., & Gaffar, A. (2023). Management of transformational leadership in improving the quality of student learning at Islamic boarding schools. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen*, 9(1), 27–36.
- Amaliyah, E. I. (2025). Routinizing charisma: The rise of Gus and the transformation of pesantren in Jepara, Indonesia. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 19(2), 401–427.
- Avolio, B. J. (2011). *Leadership development: Building the vital forces in organizations*. Sage Publications.
- Baharudin, & Umiarso. (2014). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31.
- Boentolo, F., Manu, C.-C. C. R., Saragih, O. G., & Zalukhu, S. (2024). Peran guru memanfaatkan AI dalam membangun generasi unggul menuju Indonesia Emas 2045. *Aletheia Christian Educators Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.9744/aletheia.5.1.42-48>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Emilya Zeynalova Faig. (2024). Strategies for transformative leadership in educational settings: Realizing effective implementation goals. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 1(41). https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30032024/8102
- Frahmana, A. (2024). Pentingnya peran mahasiswa dalam menuju Indonesia Emas 2045. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology*, VI(5).
- Hakim, S., & Maunah, B. (2023). Karakteristik kepemimpinan transformasional di lingkungan pesantren. *Al-Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 13(2), 51–62.
- Harahap, E. (2023). Prioritas pesantren tahfidz menuju Indonesia Emas 2045. Dalam *Prioritas Pesantren Tahfidz Menuju Indonesia Emas 2045*. <https://doi.org/10.62083/ebfh9j32>
- Hidayat, M. A. (2022). Transformational leadership in Islamic boarding schools: A neglected context in educational leadership studies. *International Journal of Islamic Educational Management*, 7(1), 45–63.
- Ikhsan Huzali, & Muhammad Sidiq Purnomo. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam pesantren: Inspire a new generation. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4). <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>
- Khine, M. S., & Saleh, I. M. (2019). *Transformative leadership and educational excellence*. <https://doi.org/10.1163/9789087909055>
- Maulana, M. H. A. (2021). Keefektifan pemimpin transformasional pesantren bagi peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, 4(1), 16–27.
- Sabiq, A. (2022). Peran pesantren dalam membangun moralitas bangsa menuju Indonesia Emas 2045. *Wawasan: Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 3(1). <https://doi.org/10.53800/wawasan.v3i1.118>
- Samcanda, L. (2024). Sistem kepemimpinan transformasional di pondok pesantren. *Journal of Management Specialists*, 2(1).

- Sebastien, N. (2017). Effective educational leadership training for transformative leadership. *Journal of Interdisciplinary Teacher Leadership*.
- Smith, D. (2024). Leading change: Transformative strategies in educational leadership. *Academy of Educational Leadership Journal*, 28(1).
- Umiarso, U. (2018). Kepemimpinan transformasional profetik dalam mengembangkan pesantren di Kabupaten Jember. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, 23(1). <https://doi.org/10.32332/akademika.v23i1.1205>
- Wahrudin, B. (2023). Kepemimpinan transformasional di pondok pesantren. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 4(2). <https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i2.211>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organization*. PT Indeks.