

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong Probolinggo

Wulan Nurhidayah¹, Ismatul Izzah², Poppy Rachman³

^{1,2,3}Universitas Islam Zainul Hasan Genggong, Indonesia

Corresponding Author:  laannleen22@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

December 30,
2023

Revised

January 30, 2024

Accepted

February 28,
2024

This research aims to explore the implementation of Transformational Leadership Style in Pondok Darut Tauhid by utilizing all aspects of life in the pesantren. The research method used in this research is descriptive qualitative with data collection techniques used, namely documentation, interviews and observations. The results of this study indicate that transformational leadership in Darut Tauhid boarding school must be based on several principles, namely: First Idealized Influence where the leader is able to influence all human resources within the scope of the pesantren, Second Inspirational Motivation is shown by the ability to motivate students and asatidz in carrying out responsibilities. Third, Innovation is a change that continues and will continue to be made towards something better. Fourth, Pioneer as a figure who is able to take risks on things that do not yet exist within the scope of the pesantren.

Keywords: Transformational Leadership, Islamic Boarding School.

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan selalu menjadi topik yang menarik untuk dibahas. Hal ini dikarenakan konsep kepemimpinan hadir dalam berbagai aktivitas. Baik dari segi diri sendiri, kelompok, kepercayaan, organisasi, maupun lingkungan kerja (Hartanto & Turangan, 2021). Kepemimpinan adalah aspek dari sifat atau karakter tertentu, dan orang termotivasi untuk memimpin. Bahkan dapat dikatakan bahwa manusia dilahirkan dengan keinginan untuk memerintah (Johandrio, 2017). Kepemimpinan adalah istilah yang menekankan pada kerja sama tim dan dicapai dengan bekerja sama untuk mempercepat proses pencapaian tujuan (Jahari, 2020)

Kepemimpinan berfungsi untuk menyusun untuk bertindak dan berbuat sesuatu untuk menyukseskan program kerja yang telah disusun dan dirumuskan sebelumnya (Bashori, 2016). Dalam hal ini, efektivitas dari setiap program di dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan kemampuan pemimpin dalam menjalankan peran-peran spesifiknya, apakah itu manajemen atau kepemimpinan. Pelaksanaan peran pemimpin lebih erat kaitannya dengan hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain yang menjadi bawahannya, memperkenalkan ide-ide baru, serta membawa perubahan dan inovasi. Di sisi lain, peran manajer lebih berfokus pada inisiatif untuk melibatkan dan melibatkan orang lain (Bashori, 2019).

Begitupun juga Kepemimpinan di Pesantren merupakan elemen terpenting yang menentukan kemajuan atau kemunduran Pesantren. Kiai adalah tokoh sentral dalam lembaga pesantren, maju dan mundurnya pesantren dapat dilihat dari Kiai pesantren itu sendiri (Aisyah, 2020). Urgensi kiai juga terletak pada posisi kepemimpinannya, yaitu sebagai manajer pesantren dan pengasuh tunggal di pesantren. Hal ini dapat dilihat dari fakta bahwa beberapa pesantren, ketika ditinggal oleh kiainya (wafat), memiliki dua kemungkinan : tetap eksis atau bahkan mengalami kemunduran (Rojak, Solihin, & Naufal, n.d.). Keberadaan kiai sebagai pemimpin pesantren sangat unik untuk diteliti, hal ini dikarenakan dilihat dari sudut tugas dan fungsi seorang kiai yang tidak hanya sekedar menyusun kurikulum, membuat sistem evaluasi dan menyusun tata tertib, melainkan lebih menata kehidupan seluruh komunitas pesantren sekaligus Pembina Masyarakat (Mardiyah, 2012).

Menurut Zamakhasari Dhofier (Dhofier, 2011) mensinyalir bahwa kebanyakan kiai di Jawa beranggapan bahwa suatu pesantren dapat diibaratkan sebagai suatu kerajaan kecil dimana kiai merupakan sumber mutlak dari kekuasaan dan kewenangan dalam kehidupan dan lingkungan pesantren. Oleh karena itu cukup logis bila dikatakan bahwa penentu arah dan tujuan kebijakan pendidikan pesantren itu bergantung pada otoritas kyai (Chotimah, 2016). Kata kiai bukan berasal dari bahasa Arab, melainkan dari bahasa Jawa. Agung, bermakna keramat, dan dituahkan kata kiai. Dalam pengertian bahasa Indonesia, istilah "kiai" diperuntukkan bagi para pemimpin dan pendiri pesantren. Sebagai hasilnya, gelar kiai dilengkapi dengan gelar kehormatan dan kerohanian, yang juga mendorong ketekunan dan kerja keras yang dihargai dengan sukarela (Darmawi, 2021).

Selain pengertian di atas, ada beberapa pengertian kepemimpinan di dalam Al-Qur'an, seperti dalam surah At-tahrim ayat : 66 (Al-Qur'an Surah At-Tahrim Ayat 66, n.d.)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا

أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

"Wahai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari siksa api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, yang keras, yang tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkanNya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan .."

Pada fase ini, kepemimpinan pesantren menjadi semakin dinamis. Meskipun demikian pesantren perlu waspada terhadap perubahan yang terjadi di sekitarnya. Jika hal ini tidak dilakukan, bisa diasumsikan bahwa pesantren tidak akan bertahan dan tidak akan bisa beradaptasi dengan perubahan (S. Arifin, 2016). Konsep "perubahan" telah dikenal dalam masyarakat pesantren sejak lama. Dalam istilah ushul fiqh, pesantren dikenal dengan istilah "*Al-muhàfazhah 'alà al-qadim ash-shàlih wa al-'akhzu bil jadid al-ashlah*", yang berarti melestarikan tradisi yang shahih dan tidak bertentangan dengan pembaharuan, inovasi, dan perubahan yang terjadi secara bertahap. Pada dasarnya, dinamika pesantren sangat dipengaruhi oleh kondisi perkembangan zaman (Samsul Arifin, n.d.).

Kepemimpinan berfungsi untuk menyusun untuk bertindak dan berbuat sesuatu untuk menyukseskan program kerja yang telah disusun dan dirumuskan sebelumnya (Vusvitha, Berlian, & Warna, 2020). Dalam hal ini, efektivitas dari setiap program di dalam sebuah organisasi sangat bergantung pada kompetensi dan

kemampuan pemimpin dalam menjalankan peran-peran spesifiknya, apakah itu manajemen atau kepemimpinan (Daswati, 2012). Pelaksanaan peran pemimpin lebih erat kaitannya dengan hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain yang menjadi bawahannya, memperkenalkan ide-ide baru, serta membawa perubahan dan inovasi (Suyitno, 2023). Di sisi lain, peran manajer lebih berfokus pada inisiatif untuk melibatkan dan melibatkan orang lain (Subarino, Ali, & ., 2011)

Setiap lembaga pendidikan, termasuk Pondok pesantren, terikat untuk memberikan pelayanan yang terbaik, bahkan mungkin untuk para siswa atau staf (Kristianto, Susetyo, Utama, Fitriono, & Jannah, 2023). Untuk melaksanakan tugas tersebut secara efektif, diperlukan sistem manajemen yang baik dan stabil di dalam Pondok pesantren (J, 2020). Menurut M. Arifin (M. Arifin, 2019) pesantren adalah lembaga Pendidikan agama Islam yang tumbuh dan berkembang serta diakui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama dimana para santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajaran atau madrasah dibawah kedaulatan dari kepemimpinan seseorang atau kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal (Daulay, 2021).

Dalam memimpin terhadap pesantren, kiai dihadapkan berbagai perubahan sosial, budaya, ekonomi, dan politik yang berdampak signifikan terhadap kualitas pendidikan di pesantren (Baidhawi, 2019). Oleh karena itu, untuk menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang terkadang sangat berat di pesantren, diperlukan pemimpin yang visioner dan transformatif (Damayanti, 2022).

Kepemimpinan transformatif dalam hal ini dipahami sebagai suatu aktivitas di mana pemimpin yang memberikan perhatian individual dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kompetensi bawahannya, serta mampu menerapkan stimulasi intelektual kepada bawahannya (Shalahuddin, 2016). Dalam memerankan kepemimpinan transformatif, Kiai sebagai pimpinan pesantren memberikan stimulasi kepada pengurus dan santri untuk menjalankan perannya sebaik mungkin, baik sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memanager pesantren dan santri, maupun dalam menjalankan tugas sebagai santri yang harus belajar dengan sungguh sungguh (Bashori, 2019).

Dalam hal ini, pemimpin transformatif adalah seseorang yang menginspirasi orang lain dengan menyoroti pentingnya hak-hak individu dalam kaitannya dengan hak-hak umum, keadilan, dan integritas organisasi. Mereka memiliki kemampuan dan keunggulan yang kuat dibandingkan peserta lainnya. Dalam hal ini, kepemimpinan transformasional dicontohkan dengan gaya atau model kepemimpinan tertentu yang dapat mengangkat atau menginspirasi karyawan dalam organisasi, sehingga memungkinkan mereka untuk mencapai kinerja yang optimal dan melampaui ekspektasi sebelumnya (Widayati, H. Rahardjo, & Febriyanti, 2017).

Posisi kiai sebagai pemimpin sekaligus *controller* juga terjadi di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong. Beliau menggantikan peran pemimpin sebagai pengasuh setelah kepergian pengasuh utama, beliau bernama Al Mukarram Nun Hassan Ahsan Malik. Tradisi penyebutan "Nun" hanya ada di lingkungan pesantren genggong ini saja yang biasanya disematkan kepada semua keturunan laki laki KH. Moh Hasan menantu dari KH. Zainal Abidin pendiri pertama Pesantren Zainul Hasan Genggong (Malik, 2024). Disamping itu ada beberapa saudara-saudari beliau dan juga para asatidz yang ikut turut membantu dalam kelangsungan pendidikan di Pondok pesantren. Kepemimpinan yang diberikan oleh pengasuh di pesantren ini juga memiliki ciri khas dimana dalam penelitian kali ini ditujukan untuk melihat

karakteristik kepemimpinan transformasional yang ada di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong (Malik, 2024).

Sebenarnya penelitian yang serupa juga telah dilakukan oleh Siti Maesaroh dkk, dimana dalam penelitiannya melihat melalui prinsip yang dijadikan sebagai dasar pelaksanaannya. Terjaganya prinsip dalam kepemimpinan transformasional ini memberikan pengaruh yang baik dalam upaya mencapai tujuan pesantren yang sudah di tetapkan. Prinsip prinsip tersebut diantaranya jelasnya visi misi pesantren, motivasi kiai terhadap SDM pesantren, Fasilitas pesantren, inovasi, mobilitas, dan evaluasi (Maesaroh, Adib, & Wiyani, 2022). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu di dasarkan pada fenomena yang terjadi di Pondok Darut Tauhid. Dimana metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial, termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kualitatif (Syahril, 2016). Penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami. Penelitian kualitatif sifatnya mendasar dan naturalistik atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan di lapangan. Oleh sebab itu, penelitian semacam ini sering disebut dengan *naturalistic inquiry* atau *field study* (Abdussamad, 2021). Penelitian kualitatif dimana peran peneliti adalah sebagai instrument kunci dalam mengumpulkan data, dan menafsirkan data. Alat pengumpulan data biasanya menggunakan pengamatan langsung, wawancara, studi dokumen. Sedangkan kesahihan dan keterandalan data menggunakan triangulasi dengan menggunakan metode induktif, hasil penelitian kualitatif lebih menkankan pada makna daripada generalisasi (Aryanto, 2018). Informasi dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengumpulan data dengan tujuan tertentu yang selaras dengan topik penelitian. Hal ini dikarenakan subjek yang bersangkutan kemungkinan besar mempunyai informasi yang diperlukan untuk penelitiannya. Dalam hal ini peneliti mempunyai informasi yang dapat membantunya memahami bagaimana masalah tersebut akan diselesaikan serta memberikan informasi yang diperlukan yang dapat digunakan untuk mengolah data yang diperlukan (Aryanto, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong

Pondok Darut Tauhid terletak di Jl. KH. Saifouridzal RT.5/RW.3 desa Karangbong, Kec. Pajarakan Kab. Probolinggo, Jawa Timur. Pondok ini adalah salah satu Pondok cabang yang berada dibawah naungan Pesantren Zainul Hasan Genggong. Berdiri kisaran tahun 1992 -1993 setelah wafatnya KH. Hasan Saifouridzal. Sedangkan secara resmi dalam prasati, Pondok ini berdiri pada tanggal 15 february 1998 bertepatan dengan 18 syawal 1418 H. Ditandatangani langsung oleh KH. Sholeh Nahrawi dengan disaksikan oleh KH. Moh Hasan Saiful Islam beserta Ibu Nyai HJ. Wasifah Jannati (Tauhid, 2022).

Alasan didirikannya Pondok ini tak lain yaitu pengasuh pertama KH. Moh. Hasan Saiful Islam mendapatkan restu dari Al Mukarram KH. Sholeh Nahrawi,

kemudian disusul mimpi dari Ibunyai Hj. Wasifah Jannati yang diyakini sebagai isyarah (Jannati, 2024). Kepemimpinan awal dipegang oleh Al-mukarram KH. Moh. Hasan Saiful Islam mulai dari awal berdirinya Pondok yaitu tahun 1992-2020. Setelah kepergian beliau, Kepemimpinan diambil alih oleh putra pertama beliau yakni Nun Hassan Ahsan Malik dari tahun 2020-hingga saat ini (Tauhid, 2022)

Nun Hassan Ahsan Malik adalah seorang tokoh intelektual Muslim Indonesia. Ia dianggap sebagai pelopor Ide *pesantren Multimedia* pertama di Indonesia yang memamfaatkan Internet melalui ragam komunikasi dari cetak hingga digital dan juga produktif dalam berkarya seni, Salah satu bentuk pemikirannya adalah peran Nun Alek dalam mempromosikan prinsip dan ajaran Pesantren dengan mendirikan sistem informasi pesantren yang terintegrasi. Saat ini ia dipercaya sebagai Pengurus Komisi Dakwah Dan Pemberdayaan Masyarakat MUI Jawa Timur dan Merupakan Kepala Biro Komunikasi dan Informatika Pertama di Pesantren Zainul Hasan Genggong (Umar, 2024)

Berdasarkan pengamatan, Materi materi yang diajarkan di Pondok ini mencakup keseimbangan antara ilmu-ilmu Al-Qur'an pembelajaran kitab kuning. Pembelajaran ilmu Al-Qur'an secara intens dilakukan pada waktu setelah jamaah sholat maghrib hingga jamaah isya'. Program Al-Qur'an di bagi menjadi 2, yaitu : Al-Qur'an *bittartil* dan Tahfidzul Qur'an. Program pengajaran Al-Qur'an *bittartil* dibina langsung oleh ustadz Zaenih Zainuri selaku guru senior di Pondok Darut Tauhid dengan didampingi oleh Al-mukarram Nun Ahsan Qomaruzzaman serta Al-mukarramah Ning Lyna Hanafi. Kemudian Program Tahfidzul Qur'an dibina langsung oleh Al-mukarramah Ning Lyna Hanafi dengan di bantu oleh beberapa *asatidz*. Tenaga pengajar juga tidak serta merta mengajar, mereka harus melewati beberapa syarat kelulusan dan sering mengikuti diklat mualimmah baru kemudian dapat menjadi tenaga pengajar (Taufiq, 2024). Selain pengajaran kitab suci Al-Qur'an juga mengkaji beberapa kitab salaf, diantaranya kitab Riyadlus Sholihin, Tarikhul Hawadist, Jurumiyah, Nashoihul Ibad dan lain sebagainya. Selain di Pondok, Kitab kuning juga dikaji di masing masing Lembaga dengan kriteria usia SLTP dan SLTA. Tingkat SLTP mengkaji kitab Imrithi dan Amtsilati kemudian Tingkat SLTA mengkaji kitab Safinatun Najah untuk program umum dan kitab Alfiyah untuk program keagamaan sebagai syarat kenaikan kelas (Zainuri, 2024).

Berdirinya suatu lembaga pendidikan tidak jauh dari visi yang perlu diwujudkan bersama dengan misi dalam upaya mewujudkan visi tersebut. Visi Pondok Darut Tauhid yaitu Terwujudnya generasi unggul dan bereprestasi berlandaskan ilmu pengetahuan, iman dan takwa. Demi menggapai visi ini terdapat delapan misi yang dilakukan, yaitu : 1) Mencetak kader muslimah yang berfikir dan berdzikir, 2) Membuat Kurikulum Yang Partisipatif dan Relevan, 3) Melaksanakan Proses Pembelajaran Yang Kreatif dan Inovatif, 4) Menciptakan Hubungan Yang Harmonis Untuk Memacu Santri Dalam Prestasi, 5) Menciptakan Manajemen yang Tangguh dan Partisipatif, 6) Mengembangkan Sarana Prasarana yang Relevan, 7) Mengembangkan Perilaku Pribadi Muslimah yang berakhlakul Karimah, 8) Membuat Standar Penilaian Prestasi Akademik dan Non Akademik (Tauhid, 2022)

Sanad keilmuan Nun Hassan Ahsan Malik beliau dapatkan di Pondok Pesantren Nurul Qur'an Kraksaan selama kurang lebih dua tahun. Kemudian pindah ke Lirboyo Kediri belajar serta mengabdikan kepada Gus ma'sum menjadi supir beliau selama satu tahun. Setelah itu, beliau diberi mandat oleh Al-Mukarram KH. Moh Hasan Saiful Islam untuk melanjutkan belajar ke Pujon Malang kurang lebih 4 tahun. Kemudian beliau bertolak ke mekkah untuk melanjutkan Pendidikan di pondok pesantren dibawah

pimpinan Abuya Sayyid Ahmad bin Muhammad Alawy Al Maliki Al Hasani selama 6 tahun (Malik, 2024).

Nun Hasan Ahsan Malik dalam mengelola Pondok Darut Tauhid dibantu oleh saudara saudari beliau yaitu Nun Ahsan Qomaruzzaman, Nun Ahsan Habibifillah, Nun Hasan Abdilah Wahid, Ning Lyna Hanafi, serta Ning Lutfiyah Hasinah Iramani. Selain itu beliau juga di bantu dengan para ustadz dan ustdzah serta para pengurus pondok. Selain menjadi pengasuh di pondok, beliau juga diberi Amanah oleh ketua Yayasan yaitu KH. Moh Hasan Mutawakkil Alallah untuk memimpin Lembaga formal yaitu Lembaga Madrasah Aliyah Zainul Hasan 1 Genggong (Alya, 2024)

Model kepemimpinan transformasional Pondok Darut Tauhid

Dasar pemikiran kepemimpinan transformasional menurut James MacGregor Burns (Burns, 2014) adalah kemampuan para pemimpin untuk memberdayakan komunitas mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dengan menggunakan strategi persuasif, psikologis, dan edukatif yaitu musyawarah manusiawi dari seorang pemimpin organisasi. kepemimpinan yang mentransformasi adalah sebuah proses di mana "para pemimpin dan pengikut saling membantu satu sama lain untuk naik ke tingkat yang lebih tinggi dalam hal moral dan motivasi". Terkait dengan kesulitan dalam membedakan antara manajemen dan kepemimpinan dan menyatakan bahwa perbedaannya terletak pada karakteristik dan perilaku. Dia menetapkan dua konsep: "kepemimpinan yang mentransformasi" dan "kepemimpinan transaksional" (Burns, 2014)

Pendekatan transformasi menciptakan perubahan yang signifikan dalam kehidupan manusia dan organisasi. Pendekatan ini mendesain ulang persepsi dan nilai-nilai, serta mengubah harapan dan aspirasi karyawan. Tidak seperti pendekatan transaksional, pendekatan ini tidak didasarkan pada hubungan "memberi dan menerima", tetapi pada kepribadian, sifat, dan kemampuan pemimpin untuk melakukan perubahan melalui contoh, artikulasi visi yang memberi semangat, dan tujuan yang menantang. Pemimpin yang mentransformasi diidealkan dalam arti bahwa mereka adalah teladan moral untuk bekerja demi kepentingan tim, organisasi dan/atau komunitas. Burns berteori bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah gaya yang saling eksklusif. Pemimpin transaksional biasanya tidak berusaha untuk melakukan perubahan budaya dalam organisasi tetapi mereka bekerja dalam budaya yang ada, sementara pemimpin transformasional dapat mencoba untuk mengubah budaya organisasi (George, 2006)

Melalui hal ini bisa dijelaskan bahwasannya bentuk kepemimpinan transformasional dalam sebuah pesantren merupakan kemampuan kiai dalam memanfaatkan komponen pesantren baik itu dirinya sendiri, masjid, kurikulum, pondok dan santri dengan cara mengajak, memotivasi dan mendidik demi mengoptimalkan komponen dan mencapai tujuan yang dirumuskan dimana dalam Pesantren Darut Tauhid tujuannya yaitu terciptanya santri yang religious dengan paham terhadap era milenial tanpa meninggalkan tradisi pesantren (Widayati et al., 2017). Upaya nyata dalam menggapai tujuan ini ialah dengan menerapkan kurikulum terpadu antara pesantren, madrasah diniyyah dan madrasah formal.

Perkembangan pondok pesantren menjadi salah satu indikator kemajuan umat Islam. Ditengah era teknologi dan informasi yang serba canggih menuntut pengelola pondok pesantren untuk terus berinovasi mengembangkan pengelolaan Lembaga dan kepemimpinan organisasimelalui berbagai usaha baik pengembangan manajerial, layanan, proses dan kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan pondok pesantren

merupakan kebutuhan untuk menjawab tantangan jaman bahwa pondok pesantren dapat berkembang melalui system pengelolaan organisasi yang baik bukan sekedar pengaruh kepemimpinan pra-modern yang didasarkan pada kepercayaan terhadap personal semata (Alfurqon, 2015)

Dunia modern tampaknya turut mengubah relasi antara kiai pesantren modern dengan santri, dari relasi paternalistik menjadi relasi yang semakin fungsional. Seorang kiai kini tak lagi mengurus semua hal tentang pesantren. Pengelolaan pesantren modern diserahkan sepenuhnya kepada para pengurus. Terkadang pengurus tersebut adalah anak sang kiai sendiri, atau kadang dari kalangan santri yang sudah lama mondok di pesantren dan mempunyai pengetahuan yang mumpuni serta jiwa kepemimpinan. Selain itu, pesantren modern juga banyak yang sekaligus menjadi sebuah yayasan untuk berjaga-jaga agar pesantren tidak lenyap bersama meninggalnya kiai, bila para ahli waris pesantren tidak mau atau tidak mampu melanjutkan fungsi ayah mereka. Dilihat dari kurikulum dan tradisinya, pesantren modern dapat dengan mudah dibedakan dengan pesantren tradisional. Pesantren modern dalam perkembangannya memasukkan mata pelajaran umum ke dalam kurikulum pesantren. Tidak jarang, bahkan penambahan itu sampai menghilangkan karakteristik sebelumnya, atau menghegemoni tradisi serta mata pelajaran klasik (Anah, 2021)

Nilai yang ditanamkan pada pesantren, tak lagi hanya sebatas pembentukan karakter santri, namun sudah lebih melampaui itu. Santri tak hanya melulu bergelut dengan kitab kuning, tapi juga telah dilengkapi kurikulumnya dengan mata pelajaran seperti di sekolah umum. Di lembaga modern ini, selain dibekali materi agama dan mata pelajaran umum, para santri juga digali potensinya. Para santri kemudian diklasifikasikan sesuai dengan minat dan bakat, yang selanjutnya disebut dengan kelas fakultatif. Oleh karena itu dengan perkembangan zaman yang modern ini keinginan daripada pengasuh yaitu santri tidak boleh ketinggalan zaman akan tetapi juga tidak boleh meninggalkan ciri khas seorang santri dengan kajian kitab kuning (Anah, 2021)

Karakteristik kepemimpinan transformasional di pondok pesantren merupakan ciri-ciri yang diturunkan dari model kepemimpinan transformasional dan muncul dalam kepemimpinan pondok pesantren. Ciri-ciri kepemimpinan transformasional di pondok pesantren dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini: 1) Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*); 2) Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*); 3) Inovasi (*Inovation*); 4) Pelopor (*Pioneer*). Keempat karakter pemimpin tersebut dapat diuraikan menjadi karakter kepemimpinan transformasional di pondok pesantren.

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Kepemimpinan transformasional di pondok pesantren memiliki karakter ruhiyah yang kuat sehingga mampu mempengaruhi anggota secara alami untuk mengikuti apa yang diinstruksikan oleh pimpinan. Proses kepemimpinan transformasional di pondok pesantren dapat meraih "hati" anggota disebabkan proses yang dapat diterima oleh anggota, mulai dari pemahaman visi dan misi lembaga secara sistematis, pendirian yang kuat, komitmen dan konsisten atas keputusan yang diambil. Kepemimpinan transformasional di pondok pesantren juga memiliki karakteristik penghargaan bawahan yang tinggi sehingga kehendak pemimpin dapat dilaksanakan oleh anggota karena dalam diri anggota telah ada kepatuhan dan pemimpin memiliki keteladanan bagi anggota-anggotanya (Khoirunnisaa & Binti Maunah, 2021)

Pemimpin transformasional di pondok pesantren yang menunjukkan pengaruh ideal adalah teladan bagi para pengikutnya karena mereka menerapkan standar perilaku etis yang tinggi. Pengikut mengidentifikasi diri dengan para pemimpin ini

dan ingin meniru mereka. Para pemimpin di pondok pesantren ini biasanya memiliki standar perilaku moral dan etika yang sangat tinggi dan dianggap melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihormati oleh para pengikutnya, yang biasanya menaruh kepercayaan besar pada mereka (Nasution, 2019).

Hal ini dibuktikan oleh Nun Hassan Ahsan Malik bahwasanya beliau merupakan salah satu tokoh agama yang banyak disegani oleh Masyarakat luas khususnya di kab. Probolinggo. Selain menjadi pengasuh beliau juga mendapat Amanah untuk memimpin Lembaga formal sebagai Kepala Madrasah Aliyah.



Gambar. 1 Menjadi Panelis dalam acara Debat Kandidat Pemilihan Ketua Osis



Gambar 2. Bersama Ketua Yayasan dalam Acara Milad dan Reuni MA Zainul Hasan 1 Genggong

2. Motivasi Inspiratif (*Inspirational Motivation*)

Yang dilakukan oleh para pemimpin di lingkungan pesantren sebagai bagian dari upaya sistematis mereka untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan tingkat integritas dan produktivitas yang tinggi. Karakteristik ini menyoroti kemampuan para pembimbing untuk menginspirasi para santri dan asatidz untuk menetapkan tujuan yang tinggi dan memberikan motivasi kepada mereka untuk mencapainya selama berada di pesantren. Kepemimpinan inspirasional di pesantren dapat mengarah pada situasi di mana seorang pemimpin menyusun visi yang dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melampaui rintangan dalam pekerjaan mereka. Sebagaimana tugas seorang pemimpin memberikan motivasi kepada seluruh unit dilembaganya, terlebih untuk sanak didiknya

(Kamaruddin et al., 2023). Pemimpin yang menggunakan motivasi inspirasional memiliki standar dan harapan yang kuat bagi para pengikutnya (Wahrudin, 2023)

Dalam hal ini, biasanya Nun Hassan Ahsan Malik menyampaikan dalam bentuk cerita kepada santri yang disampaikan pada saat beliau mengajar kitab ba'da subuh. Mengaitkan beberapa materi terhadap cerita cerita nabi, maupun cerita pribadi beliau sendiri. Selain itu, Ketika beliau mengisi acara pengajian beliau juga menyampaikan hal hal yang serupa tak ayal banyak masyarakat yang antusias mendengarkan apapun yang beliau sampaikan.



Gambar.3 Pengajian Ba'da Subuh



Gambar.3 Pidato Dalam Rangka Pengajian Umum Peringatan Maulid Nabi Muhammad SAW di Pondok Darut Tauhid



Gambar. 4 Menjadi Penceramah di Majelis Tamru Genggong

3. Inovasi (*Inovation*)

Perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan pesantren dihadapkan pada kreatifitas kinerja pesantren dalam menata sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia itu sendiri ataupun sumber dana, serta lingkungan masyarakat yang ikut mendukung keberhasilan program pesantren, sehingga pada gilirannya pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam dipersiapkan untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku hidup sehari-hari (Jaenullah, Ferdian Utama, 2022). Maka dari itu tugas pemimpin terus melakukan inovasi terhadap bawahannya agar terus memanfaatkan sumber daya yang ada dan terus melakukan perubahan terhadap pesantren (Aedi, 2014)

Hal ini dibuktikan dengan pengadaan fasilitas sarana sebagai penunjang belajar santri. Ada beberapa fasilitas yang telah beliau sediakan diantaranya, Perpustakaan sebagai tempat baca santri sekaligus tempat diskusi maupun belajar. Mushollah sebagai tempat berlangsungnya kegiatan jamaah sholat dan mengaji serta madrasah diniyah. Pengadaan kamar tamu untuk para wali santri yang ingin bermalam dilingkup pesantren dengan syarat yang sudah ditetapkan. Pengadaan Komputer sebagai penampung data data maupun arsip penting pondok dengan kapasitas yang sudah memadai.

4. Pelopor (*Pioneer*)

Segala sesuatu di sekitar kita selalu mengalami perubahan. Akan tetapi, tidak semua orang berani mengambil resiko untuk melaksanakan perubahan. Dibutuhkan kepeloporan untuk berubah dan menerima inovasi dalam suatu organisasi, sehingga dapat menggerakkan orang lain untuk berubah ke arah yang lebih maju dan tujuan organisasi tercapai secara lebih efektif dan efisien. Menurut Guns dan Anundsen perubahan yang terjadi pada suatu saat dapat mengakibatkan terjadinya perubahan lain pada saat yang bersamaan. Begitupula pada pemimpin pesantren yang harus didapatkan pada suatu permasalahan atau dihadapkan dengan beberapa pilihan makai ia harus mampu mengambil kebijakan demi kesejahteraan warga pesantren (Abdullah, 2020)

Hal ini sesuai dengan yang dijabarkan oleh Nun Hassan Ahsan Malik bahwasannya tujuan pesantren yaitu menciptakan santri yang membawa kemaslahatan bagi masyarakat, bangsa dan negara di era milenial. Hal ini tidak serta merta hanya keinginan beliau saja, akan tetapi beliau mengemban Amanah dari Alm. KH. Moh Hasan Saiful Islam dengan tetap meneguhkan ciri khas seorang santri.



Gambar.6 *Visitasi Akreditasi LKSA Yayasan Mawi Musykillah*

Nilai yang ditanamkan pada lembaga modern ini tak lagi hanya sebatas pembentukan karakter santri, namun sudah lebih melampaui itu. Santri tak hanya melulu bergelut dengan kitab kuning, tapi juga telah dilengkapi kurikulumnya dengan mata pelajaran seperti di sekolah umum. Di lembaga modern ini, selain dibekali materi agama dan mata pelajaran umum, para santri juga digali potensinya. Para santri kemudian diklasifikasikan sesuai dengan minat dan bakat, yang selanjutnya disebut dengan kelas fakultatif. Alumni pesantren modern biasanya mampu berdikari, meski dalam kemampuan menguasai ilmu nahwu, sharaf, dan fikih kurang begitu mumpuni. Pesantren besar yang berhaluan modern dan masih eksis hingga sekarang (Shofiyah, Ali, & Sastraatmadja, 2019)

Analisis aktivitas yang dilakukan demi melaksanakan prinsip ini didasarkan pada strategi kepemimpinan transformasional menurut peneliti di Pondok Darut Tauhid adalah, *pertama* : Cerdas membaca zaman tetapi tetap bepegang teguh pada nilai nilai ajaran lama dengan system *al-muhafadhotu 'ala qodimis sholih wal akhdzu bil jadidil ashlah* artinya memelihara tradisi lama yg baik dan mengambil tradisi baru yg lebih baik. Contohnya menjaga wirid-wirid sebagai pondasi dasar pondok tidak boleh bergeser hanya karena kemajuan zaman apalagi sampai hilang, kecuali berkurang karena ada wirid yang terlalu panjang atau tidak boleh terlalu banyak dikonsumsi. Seperti halnya di pondok putra, alokasi waktu sholat terdapat wirid wirid tertentu yang harus dibaca. Beliau juga menyampaikan bahwa Pondok Darut Tauhid ini adalah pondok yang terkenal dengan tradisi wiridnya. *Kedua* : Penambahan ilmu alat dengan metode Al-Miftah yang difokuskan pada penguasaan ilmu nahwu, dikarenakan semua santri harus mampu membaca kitab walaupun sekolah formal dalam Lembaga SMP maupun SMA. Karena beliau meyakini bahwasanya ilmu umum itu mudah dipelajari, jadi ketika sudah mempelajari ilmu agama maka ilmu umum akan mengikuti. Dengan beberapa usaha untuk mendatangkan guru tugas dari beberapa pondok luar untuk menjadi tenaga pengajar yang membantu keberlangsungan belajar pendalaman kitab kuning di pondok. Beliau juga menyampaikan bahwasanya pondok darut tauhid itu masih mengekor terhadap pondok pusat secara formal tidak ada regulasi Pendidikan secara khusus untuk Pendidikan formal yakni dengan dengan Pendidikan madrasah diniyah (Malik, 2024). *Ketiga* : Pembiasaan diantaranya membiasakan sholat di awal waktu,

Pembiasaan Wirid yang dibaca adalah Sebagian besar wirid yang berasal dari Mekkah yang diterapkan di Pondok Darut Tauhid. Selanjutnya pembiasaan sholat jamaah, tidak dipungkiri kegiatan satu ini merupakan kegiatan yang lazim atau bahkan setiap pesantren pasti mewajibkan santrinya untuk melakukan jamaah. Ketika sholat meskipun hukum jamaah itu adalah sunnah muakadah. Santri diharapkan untuk tetap melakukan sholat jamaah di luar jawa waktu sholat jamaah. Kemudian pembiasaan mengaji Al-Qur'an (Malik, 2024)

KESIMPULAN

Kepemimpinan Transformatif di Pesantren Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong terlihat melalui prinsip-prinsip yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai landasan operasional. Prinsip pendekatan kepemimpinan transformasional ini memberikan umpan balik yang positif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip dasar dalam kepemimpinan transformasional di Pondok Darut Tauhid yaitu : Pertama, Pengaruh Idealisasi dimana pemimpin mampu mempengaruhi seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkup pesantren. Kedua, Motivasi Inspirasi ditunjukkan dengan kemampuan memotivasi santri dan asatidz dalam menjalankan tanggung jawab. Ketiga, Inovasi merupakan suatu perubahan yang terus menerus dan akan terus dilakukan menuju sesuatu yang lebih baik. Keempat, Pelopor sebagai sosok yang mampu mengambil risiko terhadap hal-hal yang belum ada dalam lingkup pesantren. Guna untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan di Pondok Darut Tauhid Pesantren Zainul Hasan Genggong diberikan beberapa saran, Bagi pimpinan yaitu memberdayakan SDM dengan pelatihan atau workshop yang berada di dalam lingkup pesantren agar tidak perlu mendatangkan tenaga pengajar dari luar pesantren. Selain itu, Pengasuh sebagai pimpinan di pondok pesantren hendaknya lebih fokus lagi dengan Pondok Pesantren sehingga beliau lebih memahami perilaku-prilaku santrinya.

REFERENCES

- Abdullah, R. (2020). Pimpinan Sebagai Pelopor Perubahan.
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (Patta Rapa). Bandung.
- Aedi, N. (2014). SISTEM SUKSESI KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN DALAM PERSPEKTIF TRADISI DAN INOVASI. *Encyclopedia of Human Services and Diversity, III*, 47–58. <https://doi.org/10.4135/9781483346663.n136>
- Aisyah, A. M. (2020). Peran Kiai Dalam Menanamkan Nilai Tanggung Jawab Kepada Pengurus Pondok Pesantren Sunan Ampel Kota Kediri. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2), 9–29.
- Al-Qur'an Surah At-Tahrim ayat 66*. (n.d.).
- Alfurqon. (2015). Konsep Pendidikan Islam Pondok Pesantren dan Upaya Pembenaannya. *UNP Press Padang*, 3, 72–73.
- Alya, U. A. (2024). *Wawancara dengan Kepala Pondok*.
- Anah, S. (2021). Pondok Pesantren sebagai Wadah Moderasi Islam di Era Generasi Milenial. *Jurnal Keislaman*, 4(1), 32–47. <https://doi.org/10.54298/jk.v4i1.3273>
- Arifin, M. (2019). *Kapita selekta pendidikan Islam* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Arifin, S. (2016). *Dinamika Kepemimpinan Pondok Pesantren*. 7823–7830.
- Aryanto, U. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, (1), 32–41.
- Baidhawi. (2019). Peran Kepemimpinan Kiai dalam Pengembangan Pondok Pesantren di Era Globalisasi. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan Uniska MAB*, 9–25.
- Bashori, B. (2016). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu

- Layanan Pendidikan (Studi Kasus MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Ta Dib : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v5i1.1978>
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Burns, J. M. (2014). *Theory of Leadership*.
- Chotimah, P. (2016). Transformasi Kepemimpinan Di Pesantren. *Analisis Nilai Moral Dalam Cerita Pendek Pada Majalah Bobo Edisi Januari Sampai Desember 2015*, 2016.
- Damayanti, E. (2022). Dampak Keterlibatan Kiai dalam Politik terhadap Pengembangan Sistem Pendidikan Pondok Pesantren Sabilul Hidayah Bangkalan. *Journal Of Early Childhood And Islamic Education*, 1(1), 16–25. <https://doi.org/10.62005/joecie.v1i1.10>
- Darmawi, D. (2021). Metode Kiyai dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Agama Islam pada Santri Rehabilitasi Gangguan Jiwa. *Jurnal Literasiologi*, 5(1), 13–26. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v5i1.173>
- Daswati. (2012). IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Fisip Untad*, 04(01), 783–798.
- Daulay, H. P. (2021). *Historisasi dan Eksistensi : Pesantren Sekolah dan Madrasah* (466th ed.). Jogjakarta: Tiara Wacana Yogya.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi Pesantren : Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- George, W. (2006). Transformational Leadership. *Enterprise Transformation: Understanding and Enabling Fundamental Change*, 69–77. <https://doi.org/10.1002/0470007826.ch4>
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11899>
- J, J. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Motivasi Literasi Santri. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5 No. 1, 20–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.32678/annidhom.v5i1.4381>
- Jaenullah, Ferdian Utama, D. S. (2022). Resilience Model of the Traditional Islamic Boarding School Education System in Shaping the Morals of Student in the Midst of Modernizing Education. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 8(4), 931–942. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v8i4.6013>
- Jahari, J. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Jannati, I. N. H. W. (2024). *Wawancara dengan Pengasuh*.
- Johandrio. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru MTs Miftahul Anwar Selagai Lingga Lampung Tengah. 15–66.
- Kamaruddin, I., Waroka, L. A., Palyanti, M., Indriyani, L. T., Priakusuma, A., & Utama, F. (2023). The Influence of Parenting Patterns on Learning Motivation of High School Students. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(2), 171–179. <https://doi.org/10.51278/AJ.V5I2.678>
- Khoirunnisaa, & Binti Maunah. (2021). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam Tradisional Dan Modern. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(2), 149–159. <https://doi.org/10.52627/managere.v3i2.124>
- Kristianto, H., Susetyo, A., Utama, F., Fitriyono, E. N., & Jannah, S. R. (2023). Education

- Unit Strategies in Increasing Students' Interest in Participating in Religious Extracurricular Activities at School. *Bulletin of Pedagogical Research*, 3(1), 38–47. <https://doi.org/10.51278/BPR.V3I1.611>
- Maesaroh, S., Adib, H., & Wiyani, N. A. (2022). Implementasi Model Kepemimpinan Transformasional di Pesantren Khozinatul 'Ulum Blora. *JIE (Journal of Islamic Education)*, 7(1), 42. <https://doi.org/10.52615/jie.v7i1.230>
- Malik, N. H. A. (2024). *Wawancara dengan Pengasuh*. Probolinggo.
- Mardiyah, M. (2012). Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi di Pondok Modern Gontor , Lirboyo Kediri, dan Pesantren T ebuireng Jombang. *Tsaqafah*, 8(1), 67. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v8i1.21>
- Nasution, S. (2019). Pesantren: Karakteristik dan Unsur-Unsur Kelembagaan. *Tazkiya Jurnal Pendidikan Islam*, VIII(2), 126–127.
- Rojak, M. A., Solihin, I., & Naufal, A. H. (n.d.). *Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung*. 3, 83–109.
- Samsul Arifin. (n.d.). *Dinamika Kepeimpinan Pondok Pesantren*.
- Shalahuddin. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam. *Media Neliti*, 1(2), 171–188.
- Shofiyah, N. A., Ali, H., & Sastraatmadja, N. (2019). Model Pondok Pesantren di Era Milenial. *BELAJEA: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.29240/belajea.v4i1.585>
- Subarino, Ali, A. J., & . T. K. N. (2011). Kepemimpinan Integratif: Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 17–50.
- Suyitno. (2023). *Modul Inovasi Kepemimpinan Kepala Madrasah*.
- Syahril, N. (2016). Metodologi Penelitian. *Metodologi Penelitian*, hal 57.
- Taufiq, U. A. (2024). *Wawancara dengan Pembina Pondok*.
- Tauhid, P. D. (2022). *Profil Pondok Putri Darut Tauhid*.
- Umar, A. dkk. (2024). *Hassan Ahsan Malik*.
- Vusvitha, V., Berlian, Z., & Warna, D. (2020). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Mutu Tenaga Kependidikan langsung dalam proses belajar mengajar , mereka adalah sumber daya kepemimpinan kepala madrasah . Tenaga kependidikan yang memiliki sikap*. 2, 13–26.
- Wahrudin, B. (2023). *Kepemimpinan Transformasional di Pondok Pesantren*. 4(2), 131–148.
- Widayati, C., H. Rahardjo, T., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 466–485. <https://doi.org/10.24912/je.v22i3.286>
- Zainuri, U. Z. (2024). *Wawancara dengan Kepala Madrasah Diniyah*.

Copyright Holder :

© Wulan Nurhidayah, Ismatul Izzah, Poppy Rachman., (2024).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

