

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sejak dahulu hingga sekarang manusia hidup berkelompok, dan dari kelompok-kelompok tersebut lahirlah seorang pemimpin.¹ Pemimpin merupakan jabatan atau kedudukan seorang yang memiliki wewenang untuk mengatur orang yang dipimpinnya untuk bekerja sama. Tentunya dalam mempengaruhi orang lain untuk saling bekerja sama dibutuhkan pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang mengerti dengan potensi SDM dan SDA-nya. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian dari sebuah kepribadian yang dibentuk dari kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual, dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh seorang manusia memiliki wewenang untuk memimpin. Kepemimpinan pula dimaknai dengan suatu proses dalam mempengaruhi orang untuk saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam setiap organisasi atau lembaga, anggota di dalamnya bekerja dengan baik tentunya dipengaruhi oleh pimpinan yang memiliki kepemimpinan yang baik. kepemimpinan yang dapat mengatur dan mengelola segala sumber, yang mana segala sumber tersebut dapat membantu dalam mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Werren Bennis dan Burt Nanus bahwasanya faktor kepemimpinan merupakan penentu dalam keberhasilan suatu organisasi atau lembaga, berorientasi untuk pengembangan, optimis, berpikiran maju, cerdas, sigap, dan tangkas.²

¹ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami* (Semarang: Unisulla Press, 2007), Hlm. 2.

² Tobroni Tobroni, "Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Mencari Format Baru Manajemen yang Efektif di Era Globalisasi", *Jurnal Nadwa* 6, no. 1 (2021), Hlm. 23.

Kepemimpinan yang dibutuhkan untuk perubahan adalah kepemimpinan yang kuat dalam hal otoritas dan komitmen. Pemimpin sebagai penentu arah perubahan memiliki kekuatan dan komitmen untuk memandu perubahan dengan kompleksitas perubahan, karena membutuhkan kekuatan, kredibilitas tinggi, dan komitmen dalam setiap proses perubahan yang dibutuhkan.

Perkembangan teknologi baik informasi maupun industri yang mana membuat peradaban masyarakat yang terbuka akan pengetahuan dan informasi. Perkembangan yang sangat progresif ini berpengaruh dalam kehidupan generasi milenial. Menurut Raharjo dan Ambarwati generasi milenial merupakan generasi yang memiliki pola hidup yang aktif, inovatif, optimis, memiliki kemauan dalam kompetitif, terbuka dan fleksibel. Manusia masa kini harus dapat menjadi penggerak dalam mewujudkan perubahan yang berkemajuan dan tidak tenggelam ditinggal oleh peradaban yang terus berjalan dengan cepat.

Dewasa ini setiap individu manusia sadar akan pentingnya ilmu pengetahuan sebagai petunjuk untuk memimpin atau memandu umat manusia yang terus bertambah semakin banyak jumlahnya dan kompleks persoalannya. Atas dasar tersebut pendidikan menjadi aspek penting dalam membentuk manusia yang memiliki ilmu. Dan tentunya tujuan pendidikan secara garis besarnya mencetak manusia-manusia yang memiliki ilmu. Tujuan pendidikan tidak akan tercapai secara optimal jika tidak memperhatikan aspek manajemen pendidikan, dan yang mana selanjutnya dalam proses kegiatan manajemen pendidikan tersebut diperlukan adanya pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik dan dapat mengembangkannya.

Berbicara mengenai kepemimpinan, di pesantren memiliki ciri khas tersendiri, yakni seorang kiai. Yang mana seorang kiai merupakan aktor utama. Kiai merupakan orang yang merintis pondok pesantren yang seterusnya akan dilanjutkan oleh anak-

anaknya. Kepemimpinan kiai tentunya sangat menentukan dalam tipologi pesantren. Oleh karena itu menurut Mujammil Qomar tipologi pesantren dapat dilihat dari profil dan kepemimpinan kiai tersebut.³

Pemimpin menurut Rivai memiliki 3 peranan, yakni peran dalam mengambil keputusan yang ditetapkan, peran dalam mengendalikan konflik baik eksternal maupun internal, peran dalam membentuk, membangun dan menstimulasi pola pikir SDM yang dipimpinnya.⁴ Dengan demikian pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik maka dapat membawa lembaga pendidikannya menentukan tujuan dengan tepat, mengorganisasikan kelompok kerja dan program-program, memberdayakan sumber daya dengan baik dan tepat, dan dengan begitu pemimpin akan membawa lembaga pendidikan ke arah yang baik untuk kemajuan lembaga tersebut.

Seorang kiai tentunya dalam memimpin pondok pesantren harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi seluruh elemen yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karna kiai merupakan lokomotif atau penggerak bagi pondok pesantren yang dipimpinnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai mengenai hal ini ialah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional harus menjadi basis yang dimiliki oleh seorang kiai dalam memimpin pondok pesantren. Adapun dalam hasil penelitian para ahli menemukan bahwasanya esensi dari kepemimpinan transformasional terhadap kultur sekolah yang positif melalui motivasi, meningkatkan prestasi peserta didik, meningkatkan dan menstimulasi kinerja guru dalam mengajar dan berkolaborasi atau bekerja sama.

³ Riayatul Husnan, "Manajemen Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Kecerdasan Emosional Santri Pondok Pesantren Husnul Ri'ayah Suboh Situbondo", *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 1, no. 1 (2019), Hlm. 95.

⁴ Syafi'i Rohmatullah, "Peran Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Kota Malang)", *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (January 2021), Hlm. 23.

Menurut Burn dalam mendeskripsikan kepemimpinan transformasional yakni suatu proses seorang pemimpin dalam meningkatkan dan mendorong para bawahannya untuk mengembangkan dirinya dan bekerja satu sama lain dengan tingkat moralitas yang tinggi dan motivasi yang tinggi.⁵ Pada dasarnya kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa dampak terhadap para bawahannya, yakni membuat anggotanya lebih sadar akan perubahan yang cepat. Maka dibutuhkannya kepemimpinan yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selain itu perlu kita ketahui bahwasanya kiai dalam memimpin memiliki fungsi secara umum yakni menciptakan visi, misi dan rasa memiliki sebuah lembaga yang dipimpinnya, membantu mengembangkan potensi para guru, menginspirasi, mengembangkan komitmen, memfasilitasi, memberi semangat kepada para guru dan bertindak sebagai *role model* untuk meningkatkan kinerja para guru.

Melihat dari dampak kepemimpinan kiai dalam mempengaruhi para guru. Maka dari itu perlu disadari bahwasanya pondok pesantren yang tentunya memiliki para guru yang menjadi sebagai pelaksana dalam mencapai visi dan misi lembaga pendidikan pondok pesantren. Di Indonesia sendiri dalam prestasi pendidikan memerlukan perhatian yang sangat serius. Di mana hal tersebut terlihat dalam hasil data penelitian UNESCO dalam *Global Education Monitoring (GEM) Report 2019*, menempatkan pendidikan di Indonesia berada pada peringkat ke 10 dari 14 negara. Sementara itu komponen kualitas guru Indonesia menempati urutan ke 14 dari 14 negara berkembang di dunia.⁶

⁵ Nailul Khoiri dan Winarto Winarto, *Kepemimpinan Transformasional Kiai (Mewujudkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam)* (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2022), Hlm. 66.

⁶ Suriagiri, *Kepemimpinan Transformasional* (Banjarmasin: Penerbit Radja Publika, 2020), Hlm. 7.

Oleh karna itu mau tidak mau perlu kita sadari bahwasanya dalam meningkatkan kinerja guru memiliki manfaat yang sangat baik bagi guru yang bersangkutan, bagi lembaga pendidikan, peserta didik dan bagi Negara. Yang mana dampak kinerja guru yang baik akan berpengaruh besar pada penjaminan mutu lembaga pendidikan yang akan tercermin pada penjaminan mutu internal dan eksternal mutu sekolah. Mutu internal yang akan berdampak pada baiknya kinerja guru meliputi standar isi, standar proses dan penilaian, dan akreditasi lembaga.

Kinerja seorang guru merupakan salah satu faktor penentu kualitas lembaga pendidikan. Karna kinerja ialah suatu upaya yang ingin dicapai oleh seseorang dalam suatu lembaga pendidikan pada tujuan yang telah ditentukan. Definisi kinerja sendiri merupakan upaya seseorang dalam memainkan perannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Maka dari hal tersebut kinerja guru juga dapat didefinisikan sebagai suatu upaya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya untuk mencapai tujuan institusi lembaga pendidikan pondok pesantren. Tentunya untuk meningkatkan kinerja para guru dibutuhkannya seorang kiai yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dan memajukan pondok pesantren.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Deasy terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan meningkatkan kepuasan kerja, kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung.⁷ Demikian pula seorang kiai memiliki peran sebagai pemberdayaan segala sumber daya yang dimilikinya, sebagai pelayan kepada para guru-guru, sebagai penatagunaan atas segala sumber daya yang dimiliki, dan juga sebagai penanggung jawab atas tindakan-tindakan yang diputuskan dan sepakati.

⁷ Rusmini, "Gaya Kepemimpinan Kyai Lukman Al-Karim Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang)", *Analisis: Jurnal Studi Keislaman* 15, no. 2 (2015): 497–518, Hlm. 501.

Dewasa ini perkembangan peradaban manusia yang begitu cepat tentunya memunculkan tantangan tersendiri untuk lembaga pendidikan agar dapat menjawab atas lajunya peradaban manusia dan tetap dapat membuat lembaga pendidikan yang dipimpinnya tetap eksis. Tentunya pendidikan tersebut harus memiliki promotor atau pemimpin yang mempunyai pandangan visioner.

Kepemimpinan yang memiliki pandangan visioner tersebut ialah kepemimpinan transformasional. Yang mana kepemimpinan transformasional menekankan pada seorang kiai yang mampu mentransformasikan dirinya dan selanjutnya mempengaruhi orang di sekitarnya. Menurut Nggili bahwasanya gaya kepemimpinan transformasional meliputi dua tahapan, yakni perubahan atau pengembangan diri yang terdiri dari kompetensi spiritual (SQ), kompetensi intelektual (IQ), dan kompetensi emosional (EQ).

Perlu diketahui faktor penting dalam meningkatkan kinerja para guru di pondok pesantren ialah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kiai sebagai pemimpin. Kepemimpinan dengan gaya transformasional akan dapat diterapkan secara optimal jika karakteristik kepemimpinan transformasional juga dimiliki oleh seorang kiai. Adapun karakteristik yang harus dimiliki kepemimpinan transformasional kiai ialah karakter, Pertama, *idealized influence*, yakni seorang kiai yang dapat merangsang atau mendorong akan rasa semangat dan menambahkan wawasan para gurunya, serta membangkitkan rasa bangga, sikap hormat dan kepercayaan kepada para gurunya. Kedua, *inspirational motivation*, yakni menumbuhkan ekspektasi kepada para gurunya dengan usaha semangat psikologinya, serta memfokuskan usaha dan komunikasi untuk mencapai tujuan dengan cara yang sederhana. Yang ketiga ialah *individualized consideration*, yakni memberikan perhatian akan kebutuhan para bawahannya serta

membimbing dan melatih secara khusus.⁸ Di mana seorang kiai harus dapat mendorong para guru untuk memunculkan ide-ide baru yang solutif dan kreatif atas tantangan-tantangan yang dihadapi.

Adapun hasil pra observasi yang dilakukan peneliti di lembaga pendidikan pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan menemukan beberapa data menarik mengenai karakteristik gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh KH. Imam Mas'ud. Hal tersebut terlihat pada saat mengadakan rapat bersama guru yang dilakukan setiap sekali dalam satu bulan. Pada saat memimpin rapat KH. Imam Mas'ud selalu memberi motivasi kepada para guru, baik motivasi dengan gaya tegasnya maupun dengan gaya lembut, yang tentunya dapat membakar semangat jiwa para guru. Pak kiai juga tidak segan mengajukan sebuah permasalahan atau pertanyaan kepada guru untuk dicari jawaban dan solusinya. Tentunya hal tersebut dalam menstimulasi intelektual para guru. Selain itu pak kiai juga memperhatikan secara khusus kebutuhan para guru, hal tersebut terlihat dengan melakukan program-program peningkatan profesional guru untuk mencapai visi misi lembaga.⁹

Karakteristik kepemimpinan yang dimiliki KH Imam Mas'ud selaku pimpinan pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan tentunya dapat meningkatkan kinerja para guru secara optimal. Selain itu pak kiai juga memberi izin kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan, mengikuti *workshop* dan pelatihan yang sesuai dengan kompetensinya.

Dari usaha kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas para guru, dapat terlihat hasilnya dari pencapaian prestasi pondok pesantren terlihat pada prestasi-prestasi seperti, Menjadi delegasi/utusan provinsi Lampung pada Musabaqoh Qiroatil

⁸ Nur'Aida Sofiah Sinaga, Delpi Aprilinda, and Alim Putra Budiman, "Konsep Kepemimpinan Transformatif", *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 7 (July 2021): 840–46, Hlm. 827.

⁹ Data Observasi, Minggu, 17 April 2022, Pukul 09.00 – 19.00 WIB.

Kutub (MQK) Tingkat Nasional Tahun 2006, di Lirboyo Kediri Jawa Timur, Menjadi delegasi utusan provinsi Lampung pada Musabaqoh Qiroatil Kutub (MQK) Tingkat Nasional Tahun 2008, di Banjar Baru Kalimantan Selatan, Menjadi delegasi/utusan provinsi Lampung pada Musabaqoh Fahmil Kutub (MUFAKAT) Tingkat Provinsi Tahun 2011 di Lombok Nusa Tenggara Barat, Menjadi delegasi atau utusan Provinsi Lampung pada Musabaqoh Qiroatul Kutub (MQK) Tingkat Nasional Tahun 2014 di Provinsi Jambi.¹⁰

Dari prestasi-prestasi santri tersebut dapat terlihat kinerja para gurunya, dan tentunya kinerja para guru ini tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan kiai. Maka dari hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karya ilmiah yang berjudul, **“Kepemimpinan Transformasional Kiai untuk Meningkatkan kinerja Guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadien Lampung Selatan”**.

B. Fokus Masalah

Dari latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kiai untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadien Lampung Selatan?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kiai untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadien Lampung Selatan?

¹⁰ Buku Dokumentasi Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadien Lampung Selatan.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis kepemimpinan transformasional kiai untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan?
2. Menganalisis faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional kiai untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Diharapkan bermanfaat dan dapat merangsang peneliti lainnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang belum tersentuh dalam penelitian ini.

2. Manfaat secara Praktis

- a. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menjadi sambungan pengabdian IKHAC dalam menyumbangkan karya ilmiah.
- b. Diharapkan dari hasil data yang diperoleh dapat menjadi tolok ukur oleh pondok pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan untuk terus meningkatkan lembaganya.
- c. Diharapkan data-data kiai untuk meningkatkan kinerja para guru menjadi tolok ukur kiai dalam meningkatkan kepemimpinannya.
- d. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi lembaga pendidikan atau sekolah dalam kaitannya meningkatkan kinerja guru.

E. Orisinalitas Terdahulu

Fathul A. Aziz, 2015. *“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Implementasi Kurikulum 2013”*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Purwokerto. Hasil penelitiannya adalah: Kepala madrasah dalam praktik kepemimpinan transformasionalnya dalam implementasi kurikulum 2013 ada 6 peran.

Pertama, melakukan sosialisasi kurikulum 2013. Kedua, membina pribadi guru dan karyawan dengan melakukan pembinaan mental, moral, fisik, dan artistik. Ketiga, membina pribadi peserta didik. Keempat, mengubah paradigma guru. Kelima, memenuhi berbagai fasilitas dan sumber belajar yang mendukung dalam implementasi kurikulum 2013. Keenam, menciptakan lingkungan madrasah yang kondusif-akademik, baik secara fisik maupun nonfisik. Adapun perbedaan antara penelitian dan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian ini adalah bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional kiai dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan tujuan penelitian Fathul A. Aziz adalah untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam mempraktikkan kepemimpinan transformasional dalam implementasi kurikulum 2013.¹¹

Kedua, Solihah Maryati, 2017. *“Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Ma’arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas”*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Purwokerto. Hasil penelitiannya adalah: (1) Kepemimpinan kepala MI Ma’arif NU 1 Pageraji adalah kepemimpinan transformasional, dengan menerapkan konsep “4I”, yaitu: *idealized*

¹¹ Fathul Aminudin Aziz, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Implementasi Kurikulum 2013”, *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan* 19, no. 1 (2014): 1–20.

influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration.

(2) Peningkatan mutu pendidikan di MI Ma'arif NU 1 Pageraji berjalan dengan baik, yakni dengan melihat respon dari masyarakat yang selalu meningkat. Analisis kebutuhan dan upaya peningkatan mutu pendidikan yaitu analisis kebutuhan didasarkan pada kebutuhan yang ada dengan melihat pada ketersediaan dana. Analisis kebutuhan dilakukan kepala sekolah bersama para wakasek selalu mengamati setiap perkembangan yang ada di sekolah.

Dengan demikian perbedaan antara penelitian Solihah Maryati dan penelitian ini terletak pada beberapa hal penting. Pertama, memfokuskan upaya yang dilakukan kiai dalam meningkatkan kinerja guru sedangkan Solihah Maryati tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui upaya kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.¹²

Ketiga, Zumaeroh, 2019. dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Transformasional dan komitmen Kerja Karyawan Untuk Mengefektifkan Organisasi*”, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, di mana hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional yang meliputi melakukan setiap bawahannya dengan keadilan, memberi motivasi, memberikan stimulasi akan kesan pemimpin dalam mencapai visi yang ingin dicapai. Dengan perilaku kepemimpinan transformasional tersebut dapat menanamkan budaya organisasi yang memiliki sikap, nilai-nilai, keyakinan yang dipegang setiap individu anggota dan akan dikomunikasikan ke generasi selanjutnya.

¹² Solihah Maryati, “Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas” (PhD Thesis, Pascasarjana IAIN Purwokerto, 2017).

Maka dari itu penelitian ini akan menghasilkan antar kepemimpinan transformasional dengan komitmen kerja karyawan merupakan satu kesatuan yang mana pemimpin transformasional memberikan stimulasi motivasi, intelektual dan keteladanan kepada karyawannya sehingga menghasilkan komitmen yang tinggi. Adapun perbedaan dengan penelitian ini dengan saya selaku peneliti, yakni Pertama, memfokuskan upaya yang dilakukan kiai untuk meningkatkan kinerja guru sedangkan penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui dampak dari kepemimpinan transformasional meningkatkan komitmen para karyawan. Dari perbedaan tujuan tersebut maka jelas berbeda juga teori yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.¹³

Keempat, Ayun Sundawati, 2010 yang berjudul “*Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Mojokerto*”. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang mana hasil dari analisisnya menghasilkan bahwasanya kepemimpinan di sekolah SMAN 1 Kota Mojokerto menggunakan kepemimpinan demokratis dan otoriter. kepemimpinan demokrasi dalam mengambil keputusan atau ketika bermusyawarah kepada para guru. Guru dimintai pendapatnya, tentunya hal tersebut dapat merangsang semangat guru dalam meningkatkan intelektualnya, dan merasa akan adanya pengakuan dari kepala sekolah. Hal yang berbeda ketika dalam pelaksanaan kepala sekolah menggunakan kepemimpinan otoriter, tentunya hal tersebut bertujuan agar guru lebih dalam meningkatkan kinerjanya.

¹³ Zumaeroh, “Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Kerja Karyawan untuk Mengefektifkan Organisasi,” *Jurnal Ekonomika* 12, no. 4 (2019).

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan, yakni dari gaya kepemimpinan yang dikaji. Tentunya hal tersebut akan sangat berbeda baik dalam kajian teori maupun penelitian di lapangan nanti.¹⁴

Kelima, Muhammad Muallif, 2017 yang berjudul “*Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren*”. Penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif ini menghasilkan bahwasanya sang kiai menggunakan gaya kepemimpinan otoriter dan kharismatik, yang mana gaya otoriter sang kiai ialah sebagai penguasa tunggal, penguasaan mutlak terhadap orang yang dipimpinnya yakni santri, asatidz, dan pengurus, tiga komponen tersebut berada dibawah naungan beliau secara penuh. Kegiatan yang dilakukan harus sesuai dengan arahan beliau. Selain itu gaya kepemimpinan karismatik kiai ialah memiliki kepribadian yang luar biasa, yang mana seperti memiliki kekuatan supranatural yang di karuniai oleh Tuhan. Dari kedua gaya kepemimpinan tersebut, kiai menggabungkannya dalam peningkatan kualitas pendidikan pesantrennya.

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini dapat sangat terlihat jelas dari fokus kajian gaya kepemimpinan antara otoriter, karismatik, dan transformasional.¹⁵

¹⁴ Ayun Sundawati, “Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Guru di SMAN 1 Kota Mojokerto”, February 24, 2010.

¹⁵ Mohammad Muallif, “Kepemimpinan Kyai dalam peningkatan kualitas Pendidikan Pesantren: Studi Kasus di Pondok Pesantren al-Islamul Ainul Bahiroh Kepanjen Malang” (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2017).

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No.	Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1.	Fathul A. Aziz, (2015)	Kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan	Peneliti fokus pada gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam pelaksanaan kurikulum 2013.	Kepemimpinan Transformasional untuk meningkatkan kinerja para guru baik indikator atau perilaku kepemimpinan transformasional,
2.	Solihah Maryati, (2017)	Kepemimpinan Transformasional	Fokus penelitian, kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan.	maupun faktor pendukung dan penghambat dalam kepemimpinan transformasional kiai di pesantren.
3.	Zumaeroh, (2019)	Kepemimpinan Transformasional	Fokus penelitian, kepemimpinan transformasional dalam komitmen kinerja karyawan di perusahaan.	

4.	Ayun Sundawati, (2010)	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Gaya kepemimpinan otoriter dan demokrasi terhadap peningkatan kinerja guru di SMAN 1 Kota Mojokerto	
5.	Muhammad Muallif, (2017)	Kepemimpinan Kiai	Fokus penelitian, gaya kepemimpinan kiai otoriter dan karismatik dalam meningkatkan kualitas pesantren.	

F. Definisi Istilah

Pada judul penelitian ini agar lebih mudah untuk memahaminya oleh para pembaca, maka peneliti akan memaparkan poin-poin inti yang menjadi dasar pemikiran penelitian yaitu: Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan kinerja Guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan.

1. Kepemimpinan Transformasional

Asalmuladunia kepemimpinan transformasional merupakan paradigma baru kepemimpinan (*new leadership paradigm*) yang dipandang tepat untuk menggerakkan (*me-manage*) pengelolaan dan pengembangan SDM, terutama pada situasi lingkungan yang bersifat transformasional.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan antar pribadi (*interpersonal*) dengan peserta didik.