

Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Kepengurusan Putri di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq

Dede Hilma¹, Manarul Hidayat², Gita Puspita³, Desi Sri Sulistia⁴, Cahyadi⁵

¹STIT NU Al-Farabi, e-mail: dedehilma@stittualfarabi.ac.id

²STIT NU Al-Farabi, e-mail: manarulhidayat@stittualfarabi.ac.id

³STIT NU Al-Farabi, e-mail: gita@stittualfarabi.ac.id

⁴STITNU Al-Farabi, e-mail: desisrisulistia@stittualfarabi.ac.id

⁵STIT NU Al-Farabi, e-mail: cahyadi@stittualfarabi.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to explore the influence of transformational leadership applied by the chairman of the board at the Riyadlus Sharfi Walmantiq Islamic Boarding School in improving the performance of the management organization to achieve the expected goals. The transformational leadership style applied aims to motivate other members, foster creativity, increase commitment to common goals. Which in the end can increase efficiency and productivity in the management organization. This research uses qualitative methods using observation, interviews and documentation. The results of this research explain that the influence of transformational leadership carried out by the chairman of the management has been proven to be able to improve performance in carrying out every task in the management, so that every planned program can run as planned. The obstacles to the transformational leadership of the chairman of the board in improving management performance at the Riyadlus Sharfi Walmantiq Islamic Boarding School are coordination obstacles that still need to be improved.

Keywords : Transformational Leadership, Organizational Performance, Management

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mendalami tentang bagaimana pengaruh kepemimpinan tranformasional yang di terapkan oleh ketua pengurus di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq dalam meningkatkan kinerja organisasi kepengurusan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Adapun gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan tersebut bertujuan agar memotivasi anggota yang lain, menumbuhkan kreativitas, meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama. Yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi kepengurusan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh kepemimpinan tranformasional yang dilakukan oleh ketua pengurus tersebut sangat terbukti dapat meningkatkan kinerja dalam menjalankan setiap tugas dalam kepengurusannya, sehingga setiap program yang direncanakan bisa berjalan sesuai yang diharapkan. Adapun kendala kepemimpinan tranformasional ketua pengurus dalam meningkatkan kinerja kepengurusan di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq yaitu kendala koordinasi yang masih perlu ditingkatkan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Tranformasional, Kinerja organisasi, Kepengurusan

Corresponding Author : Dede Hilma, STIT NU AL-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: dedehilma@stittualfarabi.ac.id

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan yang juga mempunyai tujuan yang telah dirumuskan dengan jelas sebagai bentuk program-program yang diselenggarakan didalam pondok pesantren tersebut. Pendidikan agama Islam yang diajarkan didalam pondok pesantren merupakan sebuah mata pelajaran yang memiliki tujuan untuk dapat menumbuhkan sikap yang religius dan juga untuk menumbuhkan pembentukan kepribadian yang berakhlak mulia. Sebagaimana sesuai dengan tujuan pendidikan karakter yang pada saat ini sedang ditekankan didalam dunia pendidikan baik formal maupun non formal. Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dilengkapi dengan asrama, di mana santrinya memiliki pendidikan agama dengan sistem pengajian atau madrasah yang berada di bawah pimpinan seorang atau beberapa kyai yang karismatik dan independen (Saifuddin, 2015).

Pondok pesantren juga memiliki organisasi. Organisasi kepengurusan santri yang berada di pondok pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan program-program kerja yang telah ditentukan dan mereka juga memiliki tugas untuk melaksanakan pemberdayaan para anggota yang bergabung ke dalam organisasi, sehingga organisasi harus memiliki pengurus-pengurus dengan kinerja yang tinggi agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Organisasi santri sebagai wadah pembinaan dan pengembangan minat bakat santri serta berpengetahuan luas dan mempunyai mental dalam melakukan suatu kebenaran.

Kepengurusan santri merupakan kaki tangan kiayi atau sebutan bagi seseorang yang diberi amanah oleh Pengasuh untuk membantu dan berkhidmah di Pondok Pesantren. Amanat dan tanggung jawab pengurus diberikan kepada orang ataupun santri yang dianggap mampu mengemban amanat yang telah dipercayakan kepada diri seseorang tersebut. Didalam organisasi kepengurusan pondok pesantren juga memiliki pemimpin yang biasa di sebut dengan Rois dan Roisyah. Organisasi kepengurusan di pondok pesantren merupakan wahana sarana pelatihan dan pengalaman untuk kehidupan Bermasyarakat, belajar tanggung jawab, disiplin bisa menjadi contoh yang baik dan masih banyak lagi. Salah satu faktor penting dari organisasi yaitu aspek pemimpin dan ke kepemimpinan. Kepemimpinan di dunia pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk arah, budaya, dan efektivitas sebuah institusi (Purwoko dkk., 2022). Gibson dkk. dalam Nawawi, (2003: 21-22) kepemimpinan merupakan upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Maka kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang ataupun bawahan-bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak memaksa, melainkan lebih didasari rasa ikhlas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakannya.

Sedangkan kepemimpinan dalam sebuah organisasi menunjukkan hubungan antara pemimpin dengan bawahan, serta bagaimana pemimpin tersebut mampu mengarahkan bawahannya. Pada dasarnya peran pemimpin dalam suatu organisasi ialah mengupayakan segala cara agar para bawahan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan sehingga mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Ambarwati, 2015). Untuk itu, sebuah organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi agen penggerak perubahan (transformasi) organisasi dan mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima bawahannya apabila sasaran dapat tercapai.

Keterampilan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja kepengurusan. Gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi anggota tim, merangsang kreativitas ,dan

meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi kepengurusan (Anwaruddin, 2006). Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi fokus utama, mengingat dinamika kompleks dan cepatnya perubahan dalam dunia pendidikan saat ini. Kepemimpinan transformasional tidak sekadar mencakup aspek manajerial, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk menginspirasi, menggerakkan, dan mengubah visi bersama (Firmansyah & Maria, 2022).

Tujuan dari penelitian ini yaitu mengenai bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional ketua pengurus dalam meningkatkan kinerja organisasi kepengurusan putri, strategi khusus yang diterapkan dan apa saja kendala ketua pengurus dalam menerapkan kepemimpinan transformasional tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian kepemimpinan di dunia pendidikan di lingkungan pesantren.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Metodenya dilakukan secara deskriptif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati (Afrizal, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan studi dokumentasi (Creswell, 2014; Sugiyono, 2012). Observasi langsung di pondok pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq pada Bulan Januari 2024. Wawancara dilakukan secara langsung dengan ketua pengurus putri (Roisyah) dan beberapa anggota pengurus di pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq sebagai subjek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain untuk bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut dapat membimbing orang lain demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dalam organisasi adalah kepemimpinan yang diarahkan agar memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk berbuat atau melakukan apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin atau sesuatu tujuan yang diinginkan. Selain itu, kepemimpinan merupakan upaya menggunakan berbagai jenis pengaruh yang bukan paksaan untuk memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Ambarwati, 2015; Suriagiri, 2020). Maka kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi dan mendorong seseorang ataupun bawahan-bawahannya untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak memaksa, melainkan lebih didasari rasa ikhlas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakannya. Alah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan untuk memberikan pengaruh mobilitas dan motivasi tinggi kepada para anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan tidaklah mudah seorang pemimpin harus memiliki ketrampilan dan seni dalam memimpin. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan menggerakkan atau membina para anggota dengan cara memberikan pengaruh melalui komunikasi dan interaksi yang baik untuk terwujudnya tujuan yang diinginkan oleh sebuah kelompok. Keterampilan Transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja kepengurusan (Mattayang, 2019; Suriagiri, 2020). Gaya kepemimpinan ini dapat memotivasi anggota tim, merangsang kreativitas, dan meningkatkan komitmen terhadap tujuan bersama, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi kepengurusan.

B. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu :

1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*). (2) Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*). (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*). (4) Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus agar tercapai secara efektif.

C. Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Kepengurusan putri di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq memiliki struktur organisasi yang terdiri dari ketua pengurus dan wakil ketua, sekretaris, bendahara, sebid ta'mir, pakaian, kebersihan, kesehatan, dan sebid keamanan. Kepemimpinan transformasional ketua pengurus santri dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi kepengurusan melalui motivasi, partisipasi aktif, dan pengembangan potensi anggota.

Menurut ketua pengurus beliau mendefinisikan suatu kebijakan yang dilakukan dengan terjun langsung ke lapangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja anggota. Adapun peran penting kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan contoh yang baik, dan motivasi tinggi kepada para anggota dalam mencapai tujuan organisasi serta keikutsertaan pemimpin dalam setiap kegiatan organisasi. Strategi khusus yang dilakukan ketua pengurus dalam kepengurusan dalam meningkatkan kinerja organisasi yaitu dengan pengembangan visi yang jelas melakukan evaluasi secara rutin sebulan sekali untuk membahas permasalahan atau kendala dalam kepengurusan yang sulit terpecahkan, pembinaan anggota kepengurusan, komunikasi yang efektif, dan pengawasan progres masing-masing anggota.

Adapun kendala kepemimpinan transformasional ketua pengurus dalam meningkatkan kinerja kepengurusan di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq yaitu keterbatasan dalam mengembangkan komunikasi secara intensif antara pimpinan dan bawahannya. Selain itu, pelimpahan yang sepenuhnya oleh pimpinan menyebabkan tidak tersampainya visi pimpinan kepada para bawahan. Motivasi dan *reward* yang diberikan pimpinan/ketua terkadang tidak selalu linear dengan hasil yang diharapkan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan hasil penelitian bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam meningkatkan kinerja organisasi kepengurusan di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq. Peran penting kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan contoh yang baik, dan motivasi tinggi kepada para anggota dalam mencapai tujuan organisasi serta keikutsertaan pemimpin dalam setiap kegiatan organisasi. Adapun kendala kepemimpinan transformasional ketua pengurus dalam meningkatkan kinerja kepengurusan di Pondok Pesantren Riyadlus Sharfi Walmantiq yaitu kendala koordinasi yang masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Ambarwati, N. (2015). GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER MAS INDAH PLYWOOD. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3), 1–25.
- Anwaruddin, A. (2006). TRANSFORMASI KEPEMIMPINAN BIROKRASI. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.24258/jba.v2i2.18>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications, Inc. <https://www.pdfdrive.com/qualitative-quantitative-and-mixed-methods-approaches-e91943566.html>
- Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841–3848. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i12.1485>
- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Saifuddin, A. (2015). EKSISTENSI KURIKULUM PESANTREN DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.15642/jpai.2015.3.1.207-234>
- Sugiyono, S. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. CV. Radja Publika.