




Research Article

Kepemimpinan Transformasional Kiai: Upaya Penguatan Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan

Muhammad Abdul Aziz¹, Rahmat², Fathi Hisyam Panagara³

1. Program Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim, Indonesia
E-mail: adendochiito@gmail.com 
2. Program Pascasarjana Universitas KH. Abdul Chalim, Indonesia
E-mail: rahmat@uac.ac.id
3. Fakultas Tarbiyah Universitas KH. Abdul Chalim, Indonesia
E-mail: fhpanagara@uac.ac.id



Copyright © 2026 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : January 25, 2026
Accepted : March 12, 2026

Revised : February 27, 2026
Available online : April 30, 2026

How to Cite: Muhammad Abdul Aziz, Rahmat and Fathi Hisyam Panagara (2026) "Transformational Leadership of Kiai: Efforts to Strengthen Teacher Performance at the Hidayatul Mubtadiien Islamic Boarding School in South Lampung", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 9(2), pp. 1677–1685. doi: 10.31943/afkarjournal.v9i2.3372.

Transformational Leadership of Kiai: Efforts to Strengthen Teacher Performance at the Hidayatul Mubtadiien Islamic Boarding School in South Lampung

Abstract. The quality of education in Indonesia faces serious challenges related to low teacher competency, and teacher performance in Islamic boarding schools (pesantren) is inextricably linked to the way leadership authority shapes commitment, discipline, and organizational rhythm. This article aims to explore the articulation of the kiai's transformational leadership in improving the performance of educators at the Hidayatul Mubtadiien Islamic Boarding School in South Lampung. Using a qualitative single-case study method, data were collected in depth to examine the dynamics of leadership in the field. The results show that the dimensions of ideal influence, inspirational motivation, and individual attention are operationalized through the integration of strong religiosity values as a form of spiritual "energy transfer." The novelty of this study lies in the mechanism of transforming kiai authority into a collective work tool that fosters discipline and innovation without eroding the tradition of the salaf. The implications of this research emphasize the importance of synergy between spiritual leadership and modern management to address quality incompatibilities in traditional educational institutions. This study provides a theoretical contribution to the development of an Islamic educational leadership model that is adaptive to global dynamics.

Keywords: Transformational Leadership, Kiai, Teacher Performance.

Abstrak. Kualitas pendidikan di Indonesia menghadapi tantangan serius terkait rendahnya kompetensi guru, dan kinerja guru di pesantren tidak dapat dilepaskan dari cara otoritas kepemimpinan bekerja membentuk komitmen, disiplin, dan ritme organisasi. Artikel ini bertujuan mengeksplorasi artikulasi kepemimpinan transformasional kiai dalam meningkatkan performa tenaga pendidik di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien, Lampung Selatan. Menggunakan metode kualitatif studi kasus tunggal, data dihimpun secara mendalam untuk membedah dinamika kepemimpinan di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan perhatian individual dioperasionalkan melalui integrasi nilai religiusitas yang kuat sebagai bentuk "transfer energi" spiritual. Kebaruan studi ini terletak pada mekanisme transformasi otoritas kiai menjadi perangkat kerja kolektif yang menumbuhkan disiplin dan inovasi tanpa mengikis tradisi salaf. Implikasi penelitian menekankan pentingnya sinergi antara kepemimpinan spiritual dan manajemen modern untuk menjawab inkompatibilitas mutu di lembaga pendidikan tradisional. Studi ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan model kepemimpinan pendidikan Islam yang adaptif terhadap dinamika global.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kiai, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan penentu vital keberhasilan, terutama dalam menghadapi pergeseran standar global yang dinamis. Hal ini dibuktikan oleh laporan Global Education Monitoring 2019 dari UNESCO yang menempatkan kualitas guru Indonesia pada peringkat ke-14 dari 14 negara berkembang, sehingga menyoroti kebutuhan mendesak akan model kepemimpinan efektif untuk mendorong performa profesional (UNESCO, 2019: 183). Dalam ekosistem unik pondok pesantren, kiai berfungsi sebagai lokomotif utama dan pemimpin visioner yang membentuk tipologi lembaga serta potensi sumber daya manusia (M. A. Aziz, 2023). Kepemimpinan tidak sekadar bersifat administratif, melainkan melibatkan kecerdasan spiritual dan intelektual untuk memotivasi kolaborasi menuju tujuan yang ditetapkan (Tobroni, 2021: 23). Oleh karena itu,

eksplorasi kepemimpinan transformasional menjadi sangat krusial untuk menavigasi kompleksitas peradaban modern sembari mempertahankan nilai-nilai inti guna memastikan produktivitas guru dan keunggulan institusional yang optimal (Rohmatullah, 2021: 23).

Terlepas dari urgensinya, literatur akademik saat ini mengenai kepemimpinan di pesantren seringkali mengabaikan mekanisme spesifik transformasi dalam kinerja guru. Studi yang ada dapat dikategorikan ke dalam tiga kecenderungan utama. Pertama, penelitian yang menitikberatkan pada implementasi kurikulum dan peran administratif kepala madrasah dalam lingkungan keagamaan (F. A. Aziz, 2014: 2). Kedua, studi yang mengkaji peningkatan mutu umum dan manajemen pendidikan tanpa membedah gaya kepemimpinan secara mendalam (Maryati, 2017: 1). Ketiga, analisis yang memprioritaskan model kepemimpinan karismatik dan otoriter sebagai tradisi utama di pesantren (Muallif, 2017: 1). Tren ini mengindikasikan adanya celah signifikan dalam memahami bagaimana dimensi transformasional - pengaruh ideal, motivasi inspirasional, dan stimulasi intelektual—diaktualisasikan untuk memecahkan masalah kinerja guru di lembaga salaf yang terus berkembang (Maryati, 2017: 1). Oleh karena itu, studi ini mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan perspektif yang lebih granular mengenai praktik transformasional (F. A. Aziz, 2014: 2).

Artikel ini bertujuan mengisi kesenjangan penelitian dengan menganalisis artikulasi kepemimpinan transformasional yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien. Hal ini diperlukan karena kemampuan guru untuk berinovasi dan mencapai visi lembaga sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyediakan budaya yang kondusif (Khoiri & Winarto, 2022: 66). Untuk memenuhi tujuan tersebut, dirumuskan tiga pertanyaan panduan. Pertama, bagaimana kepemimpinan transformasional kiai diimplementasikan untuk meningkatkan kinerja guru dalam konteks spesifik ini? Kedua, apa faktor internal dan eksternal yang mendukung atau menghambat transformasi kepemimpinan tersebut? Ketiga, bagaimana praktik kepemimpinan ini mempengaruhi hasil pendidikan santri secara keseluruhan? Jawaban atas pertanyaan ini memberikan pemahaman mendalam sebagai dasar perumusan kebijakan dan rekayasa sosial untuk memaksimalkan pemberdayaan guru di lembaga keagamaan tradisional-modern.

Studi ini didasarkan pada argumen bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru di pesantren tidak dapat dilepaskan dari integrasi otoritas spiritual dan manajemen modern. Kepemimpinan transformasional dalam konteks ini bukan sekadar alat manajemen sekuler, melainkan berfungsi sebagai “transfer energi” dari kiai kepada para guru (Haryono, 2015: 1). Energi ini dimanifestasikan melalui pengaruh ideal di mana kiai bertindak sebagai role model, merangsang antusiasme dan komitmen terhadap visi lembaga (Sofiah Sinaga et al., 2021: 827). Selanjutnya, stimulasi intelektual diberikan dengan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan melalui pertemuan musyawarah yang menumbuhkan kreativitas dan rasa memiliki (Ritonga & Prasetyo, 2019: 37). Dengan pendekatan ini, kompatibilitas antara nilai agama dan tuntutan profesional tercapai, sehingga memungkinkan guru memaksimalkan potensinya. Oleh karena itu, keberhasilan adopsi gaya

kepemimpinan ini membutuhkan proses rekayasa sosial yang menghormati karakter komunal masyarakat pesantren (Mashur, 2017: 86).

Sejumlah studi telah membahas kepemimpinan kiai dan pengembangan pesantren, termasuk peran kiai dalam peningkatan mutu dan penguatan karakter. Kajian tentang kepemimpinan transformasional di pendidikan Islam juga menunjukkan relevansinya bagi peningkatan kinerja pendidik dan penguatan kultur kerja. Namun, banyak penelitian masih berhenti pada deskripsi normatif atau daftar indikator kepemimpinan, sehingga proses sosial yang menjelaskan 'mengapa' dan 'bagaimana' kinerja guru berubah belum selalu tampak. Mekanisme operasionalnya perlu dibuka: bagaimana kiai memadukan keteladanan dan kontrol moral (idealized influence), penanaman komitmen dan visi yang dioperasionalkan menjadi target kerja (inspirational motivation), serta pembinaan personal dan partisipasi melalui jalur formal-nonformal (individualized consideration). Berdasarkan gap tersebut, artikel ini menganalisis mekanisme kepemimpinan transformasional kiai dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien, Lampung Selatan, beserta faktor pendukung dan penghambatnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menempatkan metodologi sebagai fondasi utama untuk menjamin kualitas produksi pengetahuan mengenai dinamika kepemimpinan di pesantren. Pemilihan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap masalah-masalah krusial dalam pemberdayaan sumber daya manusia (Siyoto & Sodik, 2015: 8). Keputusan ini didasarkan pada kebutuhan untuk memetakan proses kerja agensi serta makna di balik tindakan transformatif kiai yang tidak dapat diukur secara linear. Fokus kajian diarahkan pada bagaimana Kiai Imam Mas'ud mengoperasionalkan variabel kepemimpinan untuk mengatasi inkompatibilitas antara tradisi salaf dan tuntutan profesionalisme guru di Lampung Selatan. Dengan demikian, prosedur yang ditempuh memastikan bahwa setiap temuan didasarkan pada realitas empiris yang sistematis, sehingga mampu mengisi celah literatur mengenai manajemen pendidikan Islam yang selama ini cenderung diabaikan oleh peneliti terdahulu (Sugiyono, 2016: 24).

Objek material penelitian ini berpusat pada praktik kepemimpinan kiai yang dianalisis melalui keterlibatan aktor dan agensi dalam organisasi pesantren. Pengumpulan data dilakukan secara cermat menggunakan teknik triangulasi yang mencakup wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta analisis dokumentasi untuk memproduksi data yang autentik (Sugiyono, 2016: 376). Informan penelitian dipilih secara purposif, meliputi pengasuh pondok, wakil kepala kurikulum, dan dewan guru, guna mendapatkan perspektif beragam mengenai faktor pendukung serta penghambat kinerja. Tahapan ini sangat krusial karena validitas penelitian sangat ditentukan oleh kemampuan peneliti dalam menangkap fakta pengalaman hidup subjek di lapangan tanpa mencampurnya dengan kesan pribadi (Patilima, 2005: 67). Melalui pemilihan objek dan sampling yang tepat, penelitian ini berhasil mengonstruksi gambaran utuh mengenai strategi pengembangan kompetensi guru yang diterapkan dalam lingkungan sosial-budaya yang spesifik (Suyitno, 2018: 117).

Tahapan analisis data dalam studi ini mengikuti model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi, penyajian, hingga penarikan verifikasi akhir. Proses ini dilakukan untuk memilah informasi mentah menjadi kategori-kategori bermakna yang dapat menjawab pertanyaan penelitian mengenai efektivitas model transformative (Sugiyono, 2018, 337). Peneliti melakukan pengecekan dependabilitas melalui audit proses penelitian bersama mentor ahli untuk menjamin bahwa seluruh kesimpulan memiliki dasar metodologis yang kuat (Raco, 2010, 134). Selain itu, uji kredibilitas data diperkuat melalui prosedur member check dengan pemberi data guna menghindari distorsi informasi atau miskonsepsi dalam interpretasi temuan (Ahyar et al., 2020: 276). Rangkaian verifikasi yang ketat ini memastikan bahwa hasil penelitian tidak hanya menjadi catatan sejarah, tetapi juga memberikan solusi praktis bagi kebijakan peningkatan mutu pendidikan di lembaga swasta yang mandiri (Sugiyono, 2018: 345).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mekanisme Operasional Idealized Influence dan Inspirational Motivation

Penerapan dimensi Idealized Influence oleh Kiai Imam Mas'ud di Pesantren Hidayatul Mubtadiien menjadi fondasi utama dalam membangun disiplin melalui kekuatan keteladanan moral yang konsisten. Keteladanan ini dianggap vital karena dalam struktur pesantren, kiai berfungsi sebagai rujukan nilai spiritual yang mentransformasikan otoritas tradisional menjadi kepatuhan profesional para guru di lembaga. Kiai menunjukkan dedikasi tinggi dalam pengabdian harian, yang secara langsung membangkitkan rasa hormat serta kepercayaan tulus dari seluruh tenaga pendidik yang terlibat dalam proses pendidikan. Peneliti menemukan bahwa melalui perilaku karismatik ini, kiai berhasil menanamkan komitmen agar guru meyakini visi lembaga sebagai amanah yang harus dijalankan dengan integritas dan kejujuran tinggi (Rusmini, 2015: 500). Dampaknya, keteladanan berfungsi sebagai kompas perilaku yang menstabilkan ritme organisasi pesantren melalui mekanisme imitasi sosial yang organik dan berkelanjutan di lingkungan pendidikan (Rohmatullah, 2021: 23).

Aspek Idealized Influence juga tercermin pada mekanisme pengawasan kiai guna menjaga konsistensi kinerja guru melalui kontrol moral-spiritual yang dilakukan secara persuasif namun tegas. Pengawasan ini diperlukan untuk memastikan setiap indikasi penurunan performa pengajaran dapat segera diperbaiki melalui intervensi langsung dari pimpinan lembaga pendidikan tersebut. Kiai secara aktif memantau kesiapan pengajar sebelum memasuki ruang kelas dan memberikan umpan balik konstruktif dalam forum resmi sebagai bentuk pertanggungjawaban kolektif organisasi. Data lapangan mengonfirmasi bahwa pimpinan memeriksa evaluasi belajar santri secara berkala untuk memastikan semangat profesionalisme dewan guru tidak memudar di tengah padatnya aktivitas pesantren. Melalui perpaduan antara disiplin administratif dan nilai kehormatan diri, pengawasan kiai berhasil menciptakan kesadaran bahwa kualitas pembelajaran adalah tanggung jawab moral harian yang harus dipenuhi (Mashur, 2017: 95). Hal ini mempertegas peran kiai sebagai penjaga martabat institusi.

Dimensi Inspirational Motivation mampu mentransformasikan visi abstrak pesantren menjadi komitmen kerja nyata melalui komunikasi tujuan lembaga yang disampaikan secara sederhana namun sangat persuasif. Pimpinan menyadari bahwa

keberhasilan program pendidikan sangat bergantung pada keyakinan kolektif guru terhadap cita-cita besar yang ingin dicapai bersama dalam ekosistem pesantren (Khoiri & Winarto, 2022: 66). Dalam berbagai forum musyawarah, kiai senantiasa memotivasi dewan guru agar terus meningkatkan kompetensi akademik serta bertanggung jawab penuh terhadap amanah kependidikan yang diemban. Upaya menumbuhkan ekspektasi tinggi dilakukan melalui penguatan semangat psikologis yang bertujuan agar seluruh warga pondok memahami secara jelas arah pengembangan organisasi ke depan. Dengan membangun motivasi yang berorientasi pada masa depan, kiai berhasil membakar semangat pengabdian guru sehingga mereka terdorong mencapai standar mutu tinggi dalam proses edukasi (Rohmatullah, 2021: 15). Motivasi ini menjadi energi kolektif yang menjaga keberlanjutan capaian lembaga.

Operasionalisasi Inspirational Motivation dilanjutkan dengan penerjemahan visi menjadi target kerja konkret agar seluruh program pengembangan pendidikan di pesantren dapat dievaluasi secara sistematis. Ketetapan target memberikan rujukan jelas bagi guru dalam merancang desain instruksional serta memudahkan koordinasi antar-lini dalam struktur manajemen madrasah diniyah yang ada. Kiai menetapkan instrumen rencana kerja serta program tahunan spesifik sebagai pedoman bagi dewan guru untuk memetakan capaian prestasi akademik maupun non-akademik santri. Kebijakan ini mencakup pembagian tugas yang selaras dengan kompetensi individu guna menjaga kesinambungan mutu pengajaran harian yang dilakukan oleh para pengajar di lapangan. Strategi ini berhasil mengubah ritme kerja menjadi lebih terorganisir dan produktif, sehingga memungkinkan guru tetap relevan terhadap dinamika peradaban tanpa kehilangan akar tradisi Pendidikan (Mashur, 2017: 92). Target kerja yang konkret membantu guru menjaga konsistensi dan efektivitas dalam mengelola pembelajaran secara lebih terukur.

Implementasi Individualized Consideration dan Ruang Partisipasi

Strategi Individualized Consideration diwujudkan melalui pembinaan personal secara formal dan nonformal guna memperkuat dukungan sosial serta memanusiakan interaksi kerja di lingkungan pesantren. Pendekatan personal di luar forum resmi dianggap vital karena mampu membangun kedekatan emosional dan kepercayaan yang melunakkan kekakuan birokrasi dalam organisasi (Haryono, 2015: 1). Kiai kerap meluangkan waktu berdialog santai dan memberikan nasihat di kediaman beliau, yang dirasakan guru sebagai bentuk pengakuan atas eksistensi individu. Selain itu, kiai sangat memperhatikan kebutuhan akademik pengajar dengan memberikan instruksi untuk mengikuti berbagai seminar guna memperkaya wawasan keilmuan terbaru para pendidik. Melalui perhatian pada kebutuhan personal ini, guru merasa didengar dan dihargai, sehingga muncul loyalitas tulus yang memperhalus cara lembaga menjaga standar profesionalisme tanpa menciptakan tekanan psikologis (Mashur, 2017: 98). Pembinaan personal ini tidak melemahkan disiplin, melainkan justru memperkuat komitmen organisasi secara sukarela.

Mekanisme Individualized Consideration juga diperkuat melalui pengambilan keputusan berbasis musyawarah yang memberikan kesempatan bagi guru berkontribusi pada inovasi lembaga secara partisipatif. Keterlibatan aktif guru dalam memecahkan masalah organisasi secara otomatis akan menumbuhkan rasa memiliki (ownership) yang

sangat tinggi terhadap institusi pendidikan pesantren (Khoiri & Winarto, 2022: 66). Kiai selalu membuka forum dialog untuk membahas hambatan pengajaran serta memberikan ruang bagi guru menyampaikan ide-ide solutif yang kemudian diadopsi menjadi kebijakan. Kepemimpinan terbuka ini memungkinkan dewan guru lebih aktif melakukan koordinasi kerja serta merasa aman dalam mencari solusi kreatif tanpa adanya rasa terancam. Dengan mengedepankan prinsip kolektif-kolegial, kiai berhasil mentransformasikan peran guru dari sekadar pelaksana tugas menjadi mitra aktif dalam membangun tata kelola pesantren yang inovatif.

Dialektika Faktor Pendukung dan Penghambat Struktural

Akselerasi kinerja guru di Pesantren Hidayatul Mubtadiien secara signifikan didukung oleh keterbukaan kepemimpinan kiai serta pemanfaatan jaringan modal sosial institusional yang luas. Sinergi antara kompetensi internal guru dengan dukungan eksternal memungkinkan lembaga untuk tetap menjaga standar kualitas pengajaran meskipun di tengah keterbatasan fasilitas fisik. Salah satu faktor pendukung utama adalah relasi historis dengan Pesantren Lirboyo Kediri yang memfasilitasi program pertukaran pengajar secara rutin untuk memperkaya wawasan pedagogis (Rohmatullah, 2021, 20). Selain itu, fleksibilitas pembinaan melalui jalur formal dan nonformal memudahkan kiai dalam melakukan penyesuaian strategi pengembangan SDM sesuai dengan situasi lapangan yang dinamis. Melalui keterbukaan terhadap masukan guru, tercipta ownership kolektif yang menjadi energi tambahan bagi keberlanjutan program peningkatan mutu pembelajaran di pesantren (Ritonga & Prasetyo, 2019: 50).

Sebaliknya, efektivitas transformasi kepemimpinan ini masih menghadapi hambatan struktural yang menonjol terkait minimnya dukungan dari pihak pemerintah daerah dalam pengembangan kapasitas guru. Kesenjangan antara kontribusi besar pesantren dalam mencerdaskan bangsa dengan kurangnya bantuan kebijakan publik menjadi tantangan nyata yang menuntut kemandirian finansial penuh. Hambatan lain muncul dari beban ganda kiai yang harus membagi fokus perhatiannya antara urusan manajemen internal lembaga dengan tanggung jawab sosial kemasyarakatan yang luas. Terbatasnya akses terhadap pelatihan profesional yang disediakan pemerintah daerah mengakibatkan inovasi pembelajaran seringkali hanya bergantung pada inisiatif internal yang bersifat terbatas. Oleh sebab itu, strategi masa depan harus ditekankan pada penguatan kemitraan strategis dengan berbagai pemangku kepentingan guna menjamin keberlanjutan inovasi dan kesejahteraan pendidik di era modern.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kiai bekerja melalui mekanisme yang dapat ditelusuri pada tiga dimensi utama. Pertama, idealized influence hadir melalui keteladanan, pengawasan, dan peneguran yang menegaskan standar moral kerja sehingga guru terdorong disiplin dan memaknai mutu pembelajaran sebagai tanggung jawab kolektif. Kedua, inspirational motivation tampak pada penanaman komitmen tujuan lembaga yang diterjemahkan menjadi target dan program kerja pembelajaran, sehingga kinerja guru lebih terarah, terukur, dan konsisten mengikuti horizon capaian lembaga. Ketiga, individualized consideration terlihat melalui pembinaan personal dalam komunikasi nonformal

serta forum formal (rapat/musyawarah) yang memperkuat pendampingan, koordinasi kerja, dan partisipasi guru dalam perbaikan mutu. Temuan ini menegaskan bahwa transformasionalitas kepemimpinan kiai tidak berdiri sebagai slogan, melainkan sebagai praktik yang membentuk ritme organisasi dan menjaga kesinambungan kerja guru di ruang-ruang pembelajaran.

Kontribusi artikel ini terletak pada penegasan kebaruan di level mekanisme operasional: bagaimana otoritas kiai diterjemahkan menjadi perangkat kerja yang mendorong disiplin, keterarahan program, dan partisipasi guru. Secara praktis, temuan ini merekomendasikan penguatan siklus komitmen - target kerja - evaluasi yang konsisten, pembinaan dua jalur (formal dan nonformal), serta penguatan kanal masukan guru agar koreksi praktik kerja terjadi lebih cepat. Pada level kebijakan, temuan tentang hambatan dukungan eksternal mengisyaratkan perlunya kemitraan yang menopang pengembangan profesional guru dan fasilitas pembelajaran. Keterbatasan penelitian ini adalah sifatnya yang kontekstual pada satu kasus; karena itu riset lanjutan perlu studi komparatif antarpesantren dan pendalaman perubahan kinerja pada praktik pembelajaran (perencanaan - pelaksanaan - evaluasi) agar transferabilitas temuan semakin kuat.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan penguatan kemitraan strategis antara pesantren dengan pemerintah guna mengatasi hambatan struktural terkait pendanaan dan pelatihan guru. Langkah ini krusial karena ketergantungan pada kemandirian internal dapat membatasi skala inovasi pembelajaran dalam jangka panjang. Selain itu, pengasuh pesantren disarankan terus memformulasikan program pengembangan kompetensi guru yang sistematis dengan memanfaatkan jejaring antarlembaga. Peneliti selanjutnya diharapkan mengeksplorasi dampak digitalisasi pendidikan di pesantren terhadap literasi teknologi guru di bawah kepemimpinan transformasional. Upaya kolaboratif ini diharapkan menjamin keberlanjutan peningkatan kinerja guru sehingga pesantren tetap menjadi pilar utama mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Andriani, H., Sukmana, D. J., Hardani, S. P., Ms, N. H. A., Gc, B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., & Utami, E. F. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Penerbit Pustaka Ilmu.
- Aziz, F. A. (2014). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, 19(1), 1-20.
- Aziz, M. A. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kiai untuk Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Lampung Selatan [Masters, Universitas KH. Abdul Chalim]. <https://repository.uac.ac.id/id/eprint/5685/>
- Haryono, S. (2015). *Intisari Teori Kepemimpinan*. PT. Intermedia Personalian Utama.
- Khoiri, N., & Winarto, W. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kiai (Mewujudkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam). *Eureka Media Aksara*. <https://repository.penerbiteurka.com/publications/557917/>

- Maryati, S. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MI Ma'arif NU 1 Pageraji Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas [PhD Thesis]. Pascasarjana IAIN Purwokerto.
- Mashur, M. (2017). Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pendidikan Berbasis Karakter di Pesantren al Urwatul Wutsqo Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 86–116. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.vii.9>
- Muallif, M. (2017). 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]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/10217/>
- Patilima, H. (2005). Metode Penelitian Kualitatif. CV. Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian-kualitatif-cd/>
- Raco, J. R. (2010). Metode Penelitian Kualitatif. Grasindo.
- Ritonga, M. A., & Prasetyo, M. A. M. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Pesantren Melalui Sistem Reward dan Punishment. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 3(1), 37–51.
- Rohmatullah, S. (2021). Peran Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Kota Malang). *TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 6(1). <https://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi/article/view/318>
- Rusmini. (2015). Gaya Kepemimpinan Kyai Lukman Al-karim Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus di Pondok Pesantren Bahrul Maghfiroh Malang). *Analisis: Jurnal Studi Keislaman*, 15(2), 497–518. <https://doi.org/10.24042/ajsk.v15i2.733>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840–846. <https://doi.org/10.36418/cerdika.vii7.123>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Manajemen. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta. [//digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43)
- Suyitno, S. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya. Penerbit Akademia Pustaka.
- Tobroni, T. (2021). Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Mencari Format Baru Manajemen yang Efektif di Era Globalisasi. *Jurnal Nadwa*, 6(1). <https://doi.org/10.21580/NW.2012.6.1.453>
- UNESCO. (2019). Global Education Monitoring Report 2019: Migration, Displacement and Education—Building Bridges, Not Walls. UNESCO Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265866>