

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pendidikan merupakan proses terencana dalam mewujudkan proses belajar mengajar sehingga peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam konteks Negara, pendidikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) pasal 3 merupakan proses terencana dalam ‘mengembangkan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab’.

Kajian terhadap pendidikan lebih banyak diwarnai pembicaraan tentang mutu pendidikan dan upaya mewujudkannya. Secara umum mutu pendidikan dimaknai sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal, maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan yang di harapkan, atau yang tersirat

mencakup input proses dan output pendidikan.<sup>1</sup> Dan pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun non akademik, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, yang secara menyeluruh disebut sebagai kecakapan hidup (*life skill*).<sup>2</sup> Dan untuk mencapai mutu pendidikan dan pendidikan yang bermutu tersebut dibutuhkan kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar yang berlaku.<sup>3</sup>

Selanjutnya, pendidikan yang bermutu pada dasarnya hanya bisa diselenggarakan oleh lembaga pendidikan yang bermutu. Indikator lembaga pendidikan yang bermutu diantaranya adalah lingkungan sekolah yang aman dan tertib, sekolah memiliki tujuan dan target mutu yang ingin dicapai, sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, adanya pengembangan staff sekolah yang terus menerus sesuai dengan tuntutan iptek dan adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif serta pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan atau perbaikan mutu pendidikan.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), 170

<sup>2</sup> Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung:Cipta Cekas Grafika,2005), .17

<sup>3</sup> Dzaujak Ahmad, *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Jakarta, Depdikbud, 1996), 8

<sup>4</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional* (Bandung : PT. Rosda Karya, 2005),. 85

Mutu pendidikan akan tercapai, apabila di dukung oleh seluruh komponen pendidikan yang terorganisir dengan baik. Beberapa komponen tersebut adalah *input*, *proses* dan *output*, dan ini perlu mendapatkan dukungan sepenuhnya dari pihak yang mempunyai peran penting dalam lembaga pendidikan, khususnya kepemimpinan kepala sekolah dan kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dapat ditinjau dari keberhasilannya dalam berbagai aspek kehidupan sekolah, seperti disiplin sekolah, iklim budaya sekolah dan menurunnya perilaku nakal peserta didik.<sup>5</sup>

Di dalam dunia pesantren kiai memiliki kemandirian yang sangat tinggi dalam segala aspek pesantren yang disebabkan oleh dua faktor: *Pertama*, kepemimpinan yang tersentralisasi pada individu yang bersandar pada kharisma serta hubungan yang bersifat *paternalistik*. Kebanyakan pesantren menganut pola *mono manajemen* dan *mono administrasi* sehingga tidak ada *delegasi* kewenangan ke unit-unit kerja yang ada dalam organisasi. *Kedua*, kepemilikan pesantren bersifat individual atau keluarga bukan komunal.<sup>6</sup> Selanjutnya, menurut Dhofier, bagi kiai, tradisi dan modernitas adalah dua entitas yang perlu bersatu bagi kebutuhan umat Islam berpacu ke masa depan sesuai dengan azas *al-muhafadzah ala al-qadimi al-shalih wal akhzu min jadidin nafi'*.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Mulyasa. E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung, PT. Remaja Rosydakarya, 2005),24-25.

<sup>6</sup> M. Sulthon Masyhud dan M. Khusnurridlo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Cet. 1 (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), 14-1

<sup>7</sup> Zamakhsari Dhofier, *Tradisi Pesantren : Studi Pandangan Hidup Kiai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, (Jakarta : LP3ES, 2011), 269

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki kecenderungan menggunakan pendekatan teori kepemimpinan transformasional modern, seperti teori Bass & Avolio, mengingat kondisi di lapangan pada saat *pree research* sangatlah jauh berbeda, peneliti memilih teori kepemimpinan transformasional ala Rasulullah Saw yang biasa disebut dengan istilah kepemimpinan transformasional profetik. Sebagaimana diketahui bahwa fenomena kepemimpinan kiai di mata umat bersifat unik. Eksistensi sosok kiai sebagai pemimpin bukanlah sekedar sosok yang berposisi sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi sebagaimana pemimpin pada umumnya, lebih dari itu merupakan citra sosok yang memiliki citra yang identic dengan citra kenabian (*al ulama warasatul anbiya*). Eksistensi kepemimpinan kiai juga dipersepsikan pengikutnya sebagai citra kepemimpinan yang identic dengan gaya kepemimpinan para nabi. Sehingga perlakuan pengikut kepada kiai sebagai pemimpin dan kepemimpinan bersifat mendalam dan menyeluruh melampaui wilayah keorganisasian itu sendiri.

Lebih dari itu, kiai sebagai pemimpin dalam setiap kepemimpinannya juga lebih mengidentikan perilaku (*ittiba'*) kepemimpinannya dengan perilaku kepemimpinan Rasulullah Saw. Dalam konteks teori kepemimpinan sebagai ilmu, kiai juga lebih memahami, baik dalam teori maupun praktik, prinsip-prinsip kepemimpinan yang diajarkan Rasulullah Saw dibandingkan teori-teori kepemimpinan modern. Meskipun identic, kiai lebih memercayai gaya

kepemimpinan Rasulullah Saw sebagai yang terbaik dibandingkan gaya kepemimpinan lainnya.

Pondok Pesantren Nurul Ulum Kabupaten Blitar merupakan salah satu pesantren yang relative baru (berdiri tahun 2010) namun cukup berhasil mendapatkan respon dari masyarakat. Ditunjukkan dengan hanya 117 santri pada tahun 2010/2011 menjadi 1.174 santri pada tahun 2019/2020 dengan 183 tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>8</sup> Salah satu strategi yang diterapkan kiai dalam system pendidikan yang diselerenggarakan adalah ‘strategi uswah, yang disebut dengan ‘strategi tarbiyah nabawiyah’ sebagai kebijakan pesantren. Strategi ini mengharuskan seluruh pendidik (termasuk kiai dan keluarganya) dan tenaga kependidikan harus menjadi contoh bagi semua anak didik yang ditunjukkan dengan; a) Gerakan disiplin mengajar (hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu serta tidak ada keterlambatan), b) Gerakan “one day one juz”, yaitu gerakan membaca al-Qur’an di pondok bagi seluruh tenaga pendidik dan kependidikan satu hari satu juz, c) Sholat berjamaah di madrasah khususnya pada sholat dzuhur dan ashar, d) Mengikuti kegiatan pengajian bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan setiap hari selasa jam 13.00 s/d jam 14.00, e) Tidak mengawali mengajar ketika kelas dalam keadaan kotor dan mendorong kepada seluruh siswa untuk membersihkan bersama-sama dan diberi contoh oleh gurunya masing-

---

<sup>8</sup> Document Profile Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar, 2019.

masing.<sup>9</sup> Termasuk kebijakan kelembagaan yang dikeluarkan adalah gerakan ‘Pondokku Green and Clean’ yang diimplementasikan dalam bentuk; a) Piket kebersihan setiap hari dengan melibatkan santri, b) Pembersihan kelas sebelum dan setelah KBM, c) Pembentukan “Pasukan Hijau” yang bertugas mengawal kegiatan menjaga kebersihan dan keasrian lingkungan pondok.<sup>10</sup> Sejumlah kebijakan tersebut, setidaknya telah membawa lembaga pesantren dan pendidikan Nurul Ulum pada dinamika peningkatan mutu lembaga yang ditunjukkan dengan peningkatan minat masyarakat (peningkatan jumlah siswa rata-rata 100 siswa setiap tahun ajaran baru) serta berbagai prestasi yang diraih siswa dimana sejak tahun 2016 hingga tahun 2019 terdapat 48 festival/kejuaraan yang mampu diraih siswa.<sup>11</sup> Kebijakan-kebijakan tersebut juga mencerminkan adanya kesiapan kiai dalam memotori proses transformasi kelembagaan melalui program kedisiplinan yang diterapkan secara menyeluruh pada setiap anggota organisasi pesantren.

Terkait kepemimpinan Agus Mu’adzin selaku pengasuh pondok pesantren pengawas pendidikan setempat dalam wawancara menyatakan;

“Kiai Agus termasuk kategori pemimpin revolusioner, bahkan beliau berani menargetkan awal akreditasi lembaga nilai A, itu salah satu contoh malahan kiai serasa direktur sebuah perusahaan itu benar-benar bisa membawa lembaga pendidikan yang diasuhnya dalam kurun waktu yang singkat semakin dipercaya dan diminati masyarakat. Hal itu terbukti dengan banyaknya santri yang nyantri di Pondok itu yang berasal dari wilayah Karesidenan Kediri atau Blitar sekitar.”<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Document Profile Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar, 2019.

<sup>10</sup> Document Profile Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar, 2019.

<sup>11</sup> Document Profile Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar, 2019

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibnu Ma’sum, M.Pd .Pengawas Pendidikan Sekolah wilayah Kemenag Blitar pada 30 Oktober 2020.

Berbeda dengan Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar yang masih relative baru, Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Sunan Gunung Jati merupakan pengembangan dari Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin yang bercorak salaf. Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'in Asrama Sunan Gunung Jati menaungi lembaga pendidikan formal SMP Islam Sunan Gunung Jati yang berdiri tahun 1994 dengan ijin operasional tahun 1995. Peserta didik senantiasa mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berdiri di atas lahan seluas 6.540M<sup>2</sup> Saat ini SMP Islam Sunan Gunung Jati memiliki 26 rombongan belajar (Rombel) dengan 880 peserta didik dan 60 tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>13</sup> Keberhasilan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiin Sunan Gunung Jati dalam bertransformasi dari pondok pesantren salaf menjadi pondok pesantren berbasis pendidikan formal ini tentu tidak terlepas dari kepemimpinan kiainya. Berbeda dengan kepemimpinan Agus Mua'adzin di Pondok Pesantren Nurul Ulum yang dianggap revolusioner, kepemimpinan Fathur Rouf Syafi'i di Pondok Pesantren Sunan Gunung Jati, oleh pengawas, Kepala Madrasah dan guru dianggap sebagai pemimpin kharismatik. Dalam wawancara pendahuluan, Wali santri PPHM SGJ menyatakan sebagai berikut;

“Kiai Fathurrouf Syafi'i termasuk kategori pemimpin Kharismatik di lingkup pesantren yang diasuhnya, bahkan disetiap kebijakan yang beliau ambil selalu diikuti oleh civitas akademik dengan penuh sam'an wa to'atan, hal inilah yang menjadi tonggak perubahan di ranah pesantren dengan adanya kharismatik kiai berbanding lurus dengan rumusan

---

<sup>13</sup> Document SMP Islam Sunan Gunung Jati, 2019.

kebijakan para stake holder yang ada, mulai lingkup Yayasan, Kepala Sekolah, Guru, Ustadz dan tenaga kependidikan. Mekanisme Komunikasi melalui arus bawah kemudian di selesaikan di rapat guru dan finishing akan disowankan kepada pengasuh dengan berbagai masukan dan pertimbangan, namun tidak menutup kemungkinan kadang pengasuh mengambil kebijakan secara personal demi kemaslahatan Lembaga pendidikan.<sup>14</sup>

Senada, Kepala Sekolah SMP Islam Sunan Gunung Jati mengungkapkan bahwa Fathurrouf Syaifi'i merupakan 'pemimpin yang Kharismatik, Pengasuh sekaligus dzurriyah Pendiri, guru para sebagian besar asatidz maupun guru di lembaga itu. Posisinya sebagai guru sekaligus *decision maker* di lembaganya tentu seluruh civitas akademik ikut dengan keputusannya.'<sup>15</sup>

Strategi uswah sebagai strategi tarbiyah nabawiyah dan strategi green & clean melalui pembentukan pasukan hijau dan penetapan target akreditasi A pada awal pendirian lembaga pendidikan pada Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar mengindikasikan adanya kemampuan kiai dalam menetapkan visi sebagai cita-cita ideal bersama. Strategi uswah yang bersifat hirarkis, mulai dari kiai sebagai sentral figur sampai pada tenaga kependidikan mengindikasikan adanya kemaupan kiai untuk menghapus sekat pembatas kiai-santri sehingga proses transformasi (*to transform*) dapat berjalan optimal.

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan M Awal, Wali santri PPHM SGJ, , pada 20 Oktober 2020.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Imron Rosyadi, S.Pd Kepala Sekolah SMP Islam Sunan Gunung Jati, pada 10 Oktober 2020.

Sedangkan pada konteks Pondok Pesantren Sunan Gunungjati Ngunut kepemimpinan transformasional ditunjukkan kemampuan bertransformasi dari pondok pesantren salaf menjadi pondok pesantren yang mengadopsi pendidikan modern. Selain itu adalah kemampuan kiai dalam mengikis sekat kiai-santri yang masih kental dalam wujud prinsip *sami'na wa ataho'na* dimana konsep *sam'an wa tho'atan* tersebut berhasil dimanipulasi menjadi system komunikasi yang produktif mulai dari arus bawah sampai pada kiai sebagai penentu (finishing) kebijakan.

Berdasar pada paparan penelitian pendahuluan pada kedua lokus penelitian di atas dapat diungkapkan bahwa baik kepemimpinan revolusioner maupun kepemimpinan kharismatik terbukti mampu membawa kemajuan ataupun perubahan besar bagi lembaga pendidikan. Peneliti dalam hal ini tertarik untuk menggali lebih dalam terkait kepemimpinan kiai pada kedua lembaga tersebut dengan pendekatan teori kepemimpinan transformasional, dengan judul "*Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kiai dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam (Studi Multistus di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung*".

## **B. Focus dan Pertanyaan Penelitian**

Berangkat dari deskripsi pada konteks penelitian di atas dan berdasar penelusuran peneliti tentang kepemimpinan transformasional, hal-hal yang berkaitan dengan kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin menjalankan peran dan fungsinya dalam pembentukan kebijakan, pengkoordinasian, penggerakan dan pembinaan terhadap proses dan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Dari kelima domain tersebut peneliti tetapkan sebagai focus penelitian dengan pertanyaan sebagai berikut;

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional kiai terkait pembuatan kebijakan (*policy*) dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung?
2. Bagaimana kepemimpinan transformasional kiai terkait pengordiniran (*coordinating*) dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung?
3. Bagaimana kepemimpinan transformasional kiai terkait penggerakan dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional kiai terkait pembinaan bawahan dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren

Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar uraian pada focus penelitian, maka tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Menemukan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kiai terkait pembuatan kebijakan (*policy*) dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung.
2. Menemukan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kiai terkait pengoordiniran (*coordinating*) dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung.
3. Menemukan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kiai terkait penggerakan dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung.
4. Menemukan dan menganalisis kepemimpinan transformasional kiai terkait pembinaan bawahan dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam di

Pondok Pesantren Nurul Ulum Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian tentang Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kiai dalam Mewujudkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam membangun konsep dan praktik yang berkaitan dengan Kepemimpinan di lingkup Lembaga Pendidikan Islam (Pesantren).

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pesantren

Sebagai bahan dokumentasi yang bisa menambah dan melengkapi referensidan pertimbangan pesantren dalam mengimplementasikan kepemimpinan di lingkup pesantren. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi informasi pengelola pesantren tentang implementasi kepemimpinan transformasional di pesantren.

b. Peneliti lanjutan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, bacaan, dan pembandingan untuk memperkaya wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan transformasional kiai dalam mewujudkan perubahan lembaga pesantren ke arah yang lebih baik dan berkualitas.

### E. Penegasan Istilah

1. Penegasan istilah secara konseptual

a. Kepemimpinan Transformasional Kiai.

Kepemimpinan transformasional merupakan gabungan antara kata kepemimpinan dan transformasional. Kepemimpinan (*leadership*) berhubungan erat di dalam proses penanaman pengaruh sadar seseorang kepada pihak tertentu dalam menyusun, memberikan pelayanan, hubungan di dalam sebuah organisasi.<sup>16</sup> Sedangkan kata transformasi mengandung makna sebagai perubahan rupa (bentuk), sifat, fungsi dan lain sebagainya.<sup>17</sup>

Kepemimpinan transformasional diyakini akan memberikan pengaruh positif pada hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan konsep kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa percaya, kagum, bangga, loyal, dan hormat kepada atasannya serta termotivasi

---

<sup>16</sup>Gary Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Edisi kelima), (Jakarta Indeks,2005),3

<sup>17</sup>Sri Rahmi, *Kepemimpina Transformatif dan Budaya Organisasi*, .57

untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang melebihi target yang telah ditentukan bersama. Tipe kepemimpinan ini mendorong para pengikutnya (individu-individu dalam satu organisasi) untuk menghabiskan upaya ekstra dan mencapai apa yang mereka anggap mungkin. Kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), kedamaian (*peace*) dan persamaan (*equality*).

Menurut Humphreys dalam Khomsiyah, pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan karakteristik yang diungkapkan oleh Bass akan menyebabkan terjadinya perubahan yang konstan menuju ke arah perbaikan bagi organisasinya. Dengan perubahan-perubahan positif tersebut, pegawai siap untuk menerima tugas yang diberikan pemimpin tanpa beban, senang dan puas dalam melakukan pekerjaannya serta akan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai yang bersangkutan.<sup>18</sup>

b. Mutu Lembaga Pendidikan

Joseph M. Juran menyebut mutu sebagai ‘tepat untuk pakai’<sup>19</sup> dalam perspektif pengguna. Mutu pendidikan adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan secara internal, maupun eksternal yang menunjukkan kemampuannya, memuaskan kebutuhan yang di

---

<sup>18</sup>Indah Khomsiyah, *Kepemimpinan Transformatif*. Jurnal Ta’alim IAIN Tulungagung, 12-13

<sup>19</sup>Edward Sallis, *Total Quality Management In Education Manajemen Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2006), I., 6-10.

harapkan, atau yang tersirat mencakup input, proses dan output pendidikan.<sup>20</sup> Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun non akademik, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, yang secara menyeluruh disebut sebagai kecakapan hidup (*life skill*).<sup>21</sup> Dalam konteks pendidikan Islam pendidikan yang bermutu adalah bagaimana madrasah bisa menyeimbangkan antara proses dan hasil pendidikan yang pada akhirnya peserta didik (lulusannya) menjadi manusia muslim yang berkualitas (*insane kamil*) yang mempunyai sifat-sifat manusia yang selaras (jasmani dan rohani, duniawi dan ukhrawi), manusia moralis (sebagai individu dan sosial), manusia nazhar dan i'tibar (kritis, berijtihad, dinamis, bersikap ilmiah dan berwawasan ke depan), serta menjadi manusia yang memakmurkan bumi.<sup>22</sup>

Lembaga pendidikan termasuk dalam kriteria bermutu apabila memiliki sejumlah indikator; lingkungan sekolah yang aman dan tertib, sekolah memiliki tujuan dan target mutu yang ingin dicapai, sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, adanya pengembangan staf sekolah

---

<sup>20</sup> Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), 170

<sup>21</sup> Sudrajat, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Bandung:Cipta Cekas Grafika,2005), .17

<sup>22</sup> Prof. Dr. Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2005), . 201

yang terus menerus sesuai dengan tuntutan iptek dan adanya pelaksanaan evaluasi yang terus menerus terhadap berbagai aspek akademik dan administratif serta pemanfaatan hasilnya untuk penyempurnaan atau perbaikan mutu pendidikan.<sup>23</sup>

## 2. Secara Operasional

Definisi operasional dari judul “Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kiai dalam Mewujudkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Studi Multisitus di Pon Pes Nurul Ulum Kabupaten Blitar dan Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadiien Asrama Sunan Gunungjati Tulungagung)” adalah penelitian tentang implementasi kepemimpinan transformasional dalam pembentukan kebijakan, pengoordiniran, penggerakan, dan pembinaan yang dilakukan kiai pada lembaga yang dipimpinnya sebagai upaya memberikan pengaruh kearah perubahan yang lebih baik pada *stakeholder* meliputi santri, ustadz, waka kurikulum, waka saptas, pengasuh, pengurus yayasan yang ada untuk meningkatkan mutu lembaga.

---

<sup>23</sup> Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah yang Professional* (Bandung : PT. Rosda Karya, 2005), 85