

MODEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PIMPINAN DAYAH DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DAYAH RIYADHATUL QULUB LHOKSEUMAWE

Sri Nuraini

Universitas Islam Negeri Sultanah Nahrasiyah Lhokseumawe, Aceh

Srinuraini291200@gmail.com

ABSTRACT

Human resource development in Islamic educational institutions requires leadership that is capable of driving organizational change, enhancing competencies, and empowering all members of the institution. This study aimed to analyze the transformational leadership model of the head of Dayah in developing human resources at Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through observations, interviews, and documentation. Data were analyzed using the stages of data reduction, data display, conclusion drawing, and verification. The findings revealed that the transformational leadership of the Dayah leader was reflected in articulating the institutional vision, providing exemplary leadership, motivating members, fostering organizational commitment, improving competencies, and empowering all human resources within the institution. Human resource development encompassed not only teachers and students but also educational staff and supporting personnel, including administrative staff, student caregivers, kitchen staff, security officers, cleaning staff, and facilities personnel. Supporting factors included a clear institutional vision and mission, a strong religious culture, interdepartmental collaboration, dedication, and support from parents and the community. Meanwhile, the main challenges consisted of limited facilities and infrastructure, differences in students' characteristics, limited human resources in certain areas, and the need to strengthen internal coordination. The study concludes that the transformational leadership model implemented at Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe is characterized as a religious-participatory leadership model.

Keywords: *Transformational Leadership, Dayah Leader, Human Resource Development, Islamic Education, Dayah Riyadhhatul Qulub*

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam memerlukan kepemimpinan yang mampu mengarahkan perubahan, meningkatkan kompetensi, serta memberdayakan seluruh unsur organisasi secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan menganalisis model kepemimpinan transformasional pimpinan dayah dalam pengembangan sumber daya manusia di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pimpinan dayah diwujudkan melalui penyampaian visi, keteladanan, pemberian motivasi, pembentukan komitmen, peningkatan

kompetensi, dan pemberdayaan seluruh sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mencakup tenaga pendidik, tenaga kependidikan, santri, serta unsur pendukung lainnya. Faktor pendukung meliputi visi dan misi yang jelas, budaya religius, kerja sama antarbidang, semangat pengabdian, serta dukungan wali santri dan masyarakat, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan sarana prasarana, perbedaan karakter santri, keterbatasan sumber daya manusia pada bidang tertentu, dan perlunya penguatan koordinasi internal. Temuan penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional yang diterapkan bercirikan religius-partisipatif.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pimpinan Dayah, Sumber Daya Manusia, Pendidikan Islam, Dayah Riyadhatul Qulub.

A. Pendahuluan

Dayah merupakan lembaga pendidikan Islam khas Aceh yang memiliki peran penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia, baik dari aspek keilmuan, akhlak, spiritualitas, maupun kedisiplinan sosial. Keberadaan dayah tidak hanya dipahami sebagai tempat mempelajari ilmu agama, tetapi juga sebagai ruang pembinaan karakter dan pembentukan kepribadian santri agar mampu hidup mandiri serta memiliki tanggung jawab terhadap masyarakat. Dalam konteks ini, dayah menjadi lembaga pendidikan Islam yang berorientasi pada pengembangan manusia secara menyeluruh, sehingga keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dayah (Jannah, 2024).

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam memiliki kedudukan

yang sangat strategis karena pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga menjadi pengarah, pembimbing, teladan, dan penggerak perubahan. Pimpinan dayah memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan visi lembaga, mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, membina santri, serta menjaga keberlangsungan budaya religius di lingkungan dayah. Dengan demikian, kepemimpinan di dayah tidak dapat dilepaskan dari nilai moral dan spiritual yang menjadi dasar utama pendidikan Islam (Bashori, 2019).

Salah satu model kepemimpinan yang relevan dengan pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun visi, memberikan

inspirasi, menumbuhkan motivasi, serta mendorong anggota organisasi untuk berkembang melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama. Model kepemimpinan ini penting diterapkan dalam lingkungan dayah karena pengembangan sumber daya manusia tidak cukup dilakukan melalui instruksi, tetapi membutuhkan keteladanan, pembinaan, komunikasi, dan pemberdayaan secara berkelanjutan (Bass & Riggio, 2006).

Dalam pandangan Yukl, kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin mengomunikasikan visi secara jelas, membangun komitmen anggota organisasi, dan menggerakkan perubahan ke arah yang lebih baik. Pemimpin transformasional tidak hanya memerintah, tetapi mampu menciptakan makna terhadap tujuan lembaga sehingga setiap anggota merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai visi bersama. Pada konteks dayah, kemampuan ini tampak penting karena seluruh unsur lembaga, mulai dari pimpinan, guru, tenaga kependidikan, pengurus, hingga santri, perlu diarahkan dalam

satu orientasi pengembangan yang sama (Yukl, 2023).

Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berupaya mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan agama, pembinaan akhlak, kedisiplinan, dan pembiasaan nilai-nilai keislaman. Berdasarkan hasil penelitian dalam tesis, pengembangan sumber daya manusia di dayah ini tidak hanya diarahkan kepada santri dan tenaga pendidik, tetapi juga melibatkan tenaga kependidikan serta unsur pendukung seperti administrasi, pengasuhan santri, dapur, keamanan, kebersihan, dan sarana prasarana. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM di dayah bersifat luas dan tidak terbatas pada kegiatan pembelajaran formal semata (Nuraini, 2026).

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe masih menghadapi beberapa tantangan. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan karakter santri, keterbatasan sumber daya manusia pada bidang tertentu, belum

meratanya kompetensi tenaga pendidik, serta perlunya penguatan koordinasi internal. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak hanya diperlukan untuk membangun motivasi, tetapi juga untuk mengelola tantangan organisasi agar proses pengembangan sumber daya manusia dapat berlangsung secara berkelanjutan (Nuraini, 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis model kepemimpinan transformasional pimpinan Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe dalam pengembangan sumber daya manusia. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana pimpinan dayah menginspirasi dan memotivasi tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, bagaimana pimpinan membangun komitmen, meningkatkan kompetensi, dan memberdayakan sumber daya manusia, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan kepemimpinan transformasional di lingkungan dayah (Alawiyah et al., 2024).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena

bertujuan memahami secara mendalam model kepemimpinan transformasional pimpinan dayah dalam pengembangan sumber daya manusia di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe. Pendekatan kualitatif dipilih karena permasalahan penelitian berkaitan dengan proses, makna, perilaku kepemimpinan, pola hubungan, serta dinamika sosial yang berlangsung secara alami di lingkungan lembaga pendidikan Islam. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih utuh tentang praktik kepemimpinan yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui angka atau data statistik (Creswell, 2018).

Subjek penelitian ini meliputi pihak-pihak yang memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe. Subjek tersebut terdiri atas pimpinan dayah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pengurus bidang, dan santri. Adapun objek penelitian adalah model kepemimpinan transformasional pimpinan dayah dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan inspirasi, motivasi,

pembentukan komitmen, peningkatan kompetensi, pemberdayaan, serta faktor pendukung dan penghambat pelaksanaannya (Arikunto, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati aktivitas kepemimpinan, interaksi pimpinan dengan warga dayah, kegiatan pembelajaran, pembinaan santri, serta budaya religius yang berkembang di lingkungan dayah. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, dan penilaian informan terhadap kepemimpinan pimpinan dayah. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa profil dayah, struktur organisasi, data tenaga pendidik, data santri, sarana prasarana, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2020).

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan memilih data yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian menyusunnya secara sistematis agar

mudah dianalisis. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian naratif yang menggambarkan temuan penelitian secara runtut. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menafsirkan data lapangan dan menghubungkannya dengan teori kepemimpinan transformasional serta konsep pengembangan sumber daya manusia (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pimpinan dayah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pengurus, dan santri. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan cara ini, data yang diperoleh tidak hanya berasal dari satu sudut pandang, tetapi diperkuat melalui berbagai sumber dan teknik pengumpulan data sehingga hasil penelitian menjadi lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Moleong, 2021).

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pimpinan Dayah Riyadhatul Qulub Lhokseumawe tercermin dari kemampuan pimpinan dalam menyampaikan visi dan arah pengembangan lembaga. Visi dayah tidak hanya dijadikan sebagai pernyataan formal, tetapi menjadi pedoman dalam pelaksanaan pendidikan, pembinaan, dan pengembangan sumber daya manusia. Pimpinan dayah berupaya menanamkan pemahaman bahwa seluruh kegiatan lembaga harus mengarah pada pembentukan insan yang berilmu, berakhlak, disiplin, dan memiliki komitmen terhadap nilai-nilai Islam. Temuan ini menunjukkan bahwa pimpinan dayah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan yang membangun kesadaran bersama terhadap tujuan lembaga. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya visi, inspirasi, motivasi, keteladanan, perhatian individual, dan pemberdayaan dalam mengarahkan

organisasi menuju perubahan yang lebih baik. Sebagaimana dikemukakan oleh Bass dan Riggio, pemimpin transformasional mampu menggerakkan pengikut melalui visi yang jelas dan inspiratif sehingga mendorong terciptanya komitmen terhadap tujuan bersama (Bass & Riggio, 2006). Aspek visi menjadi salah satu kekuatan penting dalam kepemimpinan pimpinan dayah. Visi lembaga digunakan sebagai dasar dalam mengarahkan program pendidikan, pembinaan santri, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam konteks ini, visi tidak hanya berfungsi sebagai dokumen kelembagaan, tetapi menjadi sumber motivasi dan orientasi kerja bagi seluruh warga dayah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Yukl yang menyatakan bahwa visi yang dikomunikasikan dengan jelas dapat membangun komitmen anggota organisasi terhadap perubahan dan tujuan bersama (Yukl, 2023).

Selain mampu mengomunikasikan visi lembaga, pimpinan dayah juga menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan dalam sikap, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kepedulian terhadap seluruh warga

dayah. Keteladanan tersebut menjadi aspek penting dalam lingkungan pendidikan Islam karena pimpinan dayah tidak hanya dipandang sebagai pengelola lembaga, tetapi juga sebagai figur moral dan spiritual yang menjadi panutan. Konsistensi antara perkataan dan tindakan memberikan pengaruh positif terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, pengurus, maupun santri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mencerminkan karakteristik *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, yaitu kemampuan pemimpin membangun kepercayaan dan penghormatan melalui keteladanan sehingga mampu memengaruhi perilaku pengikutnya (Bass & Riggio, 2006).

Keteladanan pimpinan dayah merupakan bentuk pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional. Pimpinan yang menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, kesabaran, dan konsistensi moral akan lebih mudah memperoleh kepercayaan dari anggota lembaga. Dalam lingkungan dayah, keteladanan memiliki makna yang lebih kuat karena pimpinan dayah bukan hanya dipandang sebagai

pemimpin administratif, tetapi juga sebagai figur keagamaan yang menjadi contoh dalam perilaku sehari-hari. Hal ini sejalan dengan konsep *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional (Bass & Riggio, 2006).

Pimpinan Dayah Riyadhatul Qulub juga menunjukkan kepemimpinan transformasional melalui pemberian motivasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Motivasi diberikan melalui nasihat, arahan, pembinaan, serta penguatan nilai-nilai pengabdian yang menanamkan kesadaran bahwa tugas di dayah bukan sekadar pekerjaan, melainkan bagian dari ibadah dan tanggung jawab moral dalam membina generasi Islam. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang dibangun oleh pimpinan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja, tetapi juga pada pembentukan komitmen spiritual dan moral seluruh sumber daya manusia. Pola motivasi tersebut mencerminkan dimensi *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional, yaitu kemampuan pemimpin menginspirasi dan membangun semangat anggota

organisasi melalui nilai, tujuan, dan makna bersama. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Dayah Riyadhatul Qulub memiliki karakter religius yang kuat, sebagaimana dijelaskan oleh Yukl (2023).

Motivasi yang diberikan pimpinan Dayah Riyadhatul Qulub kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya berorientasi pada peningkatan kinerja, tetapi juga diarahkan pada penguatan makna pengabdian dalam pendidikan Islam. Tenaga pendidik didorong untuk memahami bahwa tugas mengajar dan membina santri merupakan bagian dari tanggung jawab spiritual dan sosial. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi yang dibangun pimpinan tidak bersifat material semata, tetapi juga menyentuh dimensi moral dan religius sehingga mampu menumbuhkan semangat pengabdian dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut mencerminkan dimensi *inspirational motivation* dalam kepemimpinan transformasional, yaitu kemampuan pemimpin menginspirasi anggota organisasi melalui nilai, tujuan, dan makna bersama (Alawiyah et al., 2024).

Motivasi yang dibangun tersebut selanjutnya berkontribusi terhadap terbentuknya komitmen sumber daya manusia di lingkungan dayah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan dayah berupaya membangun komitmen melalui pelibatan berbagai unsur dalam setiap kegiatan lembaga. Struktur organisasi yang meliputi bidang pendidikan, pengasuhan, ibadah, humas, sarana prasarana, keamanan, kebersihan, dewan guru, dan santri menunjukkan adanya pembagian peran yang saling mendukung dalam mencapai tujuan lembaga. Pelibatan seluruh unsur tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada pimpinan, tetapi menjadi tanggung jawab bersama seluruh warga dayah. Temuan ini sejalan dengan pandangan Schein (2010) yang menegaskan bahwa keterlibatan anggota organisasi dan budaya kerja yang kolaboratif merupakan faktor penting dalam membangun komitmen serta efektivitas organisasi.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan

tenaga kependidikan di Dayah Riyadhatul Qulub dilakukan melalui pembinaan, arahan, pembagian tugas, pengalaman langsung, dan evaluasi kegiatan. Pengembangan kompetensi tersebut tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan mengajar, tetapi juga mencakup kemampuan membimbing ibadah, menanamkan adab, membangun kedisiplinan, serta mendampingi perkembangan santri. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan dayah tidak berhenti pada pemberian arahan, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kapasitas individu secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan kompetensi di Dayah Riyadhatul Qulub memiliki cakupan yang luas karena menyentuh aspek pedagogik, sosial, moral, dan religius. Kondisi tersebut sejalan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Sutrisno (2020), yang menekankan pentingnya peningkatan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap organisasi.

Kondisi ini menguatkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia di Dayah Riyadhatul Qulub dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada setiap bidang untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab masing-masing. Pimpinan dayah tidak menempatkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pengurus hanya sebagai pelaksana teknis, tetapi sebagai bagian penting dalam sistem pengelolaan lembaga. Pemberdayaan tersebut tercermin melalui keterlibatan berbagai bidang, seperti pendidikan, pengasuhan santri, administrasi, dapur, keamanan, kebersihan, dan sarana prasarana dalam mendukung proses pendidikan dan pembinaan santri. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan memiliki pola partisipatif dengan memberikan ruang kepada setiap unsur organisasi untuk berkontribusi sesuai perannya. Pemberdayaan tersebut menjadi penting karena pengelolaan lembaga pendidikan Islam tidak dapat bergantung pada pimpinan semata, tetapi memerlukan keterlibatan seluruh unsur organisasi. Kondisi ini sejalan dengan teori organisasi yang dikemukakan oleh

Schein (2010), yang menekankan bahwa budaya kerja sama dan partisipasi seluruh anggota organisasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan lembaga secara efektif.

Budaya religius menjadi fondasi penting dalam pelaksanaan kepemimpinan transformasional di Dayah Riyadhatul Qulub. Budaya tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan keagamaan, seperti salat berjamaah, pengajian kitab, pembinaan ibadah, dan pembiasaan akhlak yang membentuk suasana lembaga yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya religius tidak hanya berfungsi sebagai identitas lembaga, tetapi juga memperkuat kedisiplinan, loyalitas, tanggung jawab, serta semangat pengabdian seluruh warga dayah. Kondisi tersebut sejalan dengan perspektif budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein (2010), bahwa nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dipelihara secara bersama mampu menjadi kekuatan dalam membangun identitas organisasi sekaligus meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan lembaga.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan kepemimpinan transformasional di Dayah Riyadhatul Qulub Lhokseumawe didukung oleh berbagai faktor, yaitu visi dan misi yang jelas, dukungan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, kerja sama antarbidang, budaya religius, semangat pengabdian, serta dukungan wali santri dan masyarakat. Faktor-faktor tersebut menjadi kekuatan bagi pimpinan dayah dalam menggerakkan seluruh unsur lembaga menuju pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan transformasional tidak hanya ditentukan oleh kondisi internal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan pihak eksternal. Keterlibatan wali santri dan masyarakat melalui kepercayaan, komunikasi, kerja sama, serta kepedulian terhadap perkembangan santri menjadi modal sosial yang memperkuat keberlangsungan pendidikan dan pembinaan di dayah. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan Variani et al. (2024) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan berjalan lebih

efektif apabila didukung oleh partisipasi kolektif seluruh pemangku kepentingan. Selain itu, Huzali et al. (2024) menyatakan bahwa hubungan yang harmonis antara lembaga pendidikan, wali santri, dan masyarakat merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan penyelenggaraan pendidikan Islam.

Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe masih menghadapi berbagai faktor penghambat, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana, perbedaan karakter santri, keterbatasan sumber daya manusia pada bidang tertentu, belum meratanya kompetensi tenaga pendidik, serta perlunya penguatan koordinasi internal. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di dayah berlangsung dalam situasi yang dinamis dan penuh tantangan sehingga menuntut pimpinan dayah tidak hanya berperan sebagai inspirator, tetapi juga sebagai pengelola organisasi yang mampu merumuskan solusi terhadap berbagai permasalahan. Berbagai upaya dilakukan untuk mengatasi

hambatan tersebut, seperti musyawarah, pembinaan, evaluasi, pemberdayaan, penguatan kerja sama, dan peningkatan komunikasi antarbidang guna menjaga keberlanjutan pengembangan lembaga. Kondisi tersebut sejalan dengan pandangan Sallis (2002) yang menyatakan bahwa peningkatan mutu lembaga pendidikan memerlukan proses perbaikan berkelanjutan, evaluasi yang konsisten, serta keterlibatan seluruh unsur organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, implementasi kepemimpinan transformasional di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe tercermin melalui kemampuan pimpinan dalam mengomunikasikan visi lembaga, memberikan keteladanan, membangun motivasi dan komitmen, meningkatkan kompetensi, serta memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang didukung oleh budaya religius dan kerja sama berbagai unsur lembaga. Meskipun masih dihadapkan pada berbagai tantangan, pimpinan dayah mampu mengelola hambatan tersebut melalui pendekatan musyawarah,

pembinaan, evaluasi, dan penguatan koordinasi. Temuan ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe berkembang dalam karakter kepemimpinan religius-partisipatif yang memadukan nilai-nilai Islam, keteladanan moral, motivasi spiritual, komunikasi visi, pemberdayaan, dan partisipasi seluruh warga dayah dalam pengembangan sumber daya manusia. Dengan karakteristik tersebut, kepemimpinan transformasional tidak hanya berorientasi pada perubahan organisasi, tetapi juga pada pembentukan sumber daya manusia yang berilmu, berakhlak, disiplin, dan berkomitmen terhadap nilai-nilai Islam.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional pimpinan Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe dalam pengembangan sumber daya manusia diwujudkan melalui penyampaian visi lembaga, keteladanan, pemberian motivasi,

pembentukan komitmen, peningkatan kompetensi, serta pemberdayaan seluruh unsur dayah. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya diarahkan kepada tenaga pendidik dan santri, tetapi juga melibatkan tenaga kependidikan serta unsur pendukung seperti administrasi, pengasuhan santri, dapur, keamanan, kebersihan, dan sarana prasarana. Faktor pendukung penerapan kepemimpinan transformasional meliputi visi dan misi yang jelas, budaya religius, kerja sama antarbidang, semangat pengabdian, serta dukungan wali santri dan masyarakat. Sementara itu, faktor penghambatnya meliputi keterbatasan sarana prasarana, perbedaan karakter santri, keterbatasan SDM pada bidang tertentu, dan perlunya penguatan koordinasi internal. Secara umum, model kepemimpinan transformasional yang diterapkan di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe dapat disebut sebagai model kepemimpinan religius-partisipatif, yaitu kepemimpinan yang memadukan nilai-nilai Islam, keteladanan moral, motivasi spiritual, dan keterlibatan kolektif seluruh unsur lembaga dalam

pengembangan manusia secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, T., Gaffar, A., & Rosa, A. T. R. (2024). Transformational leadership in Islamic boarding schools: Strategies for improving student quality. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(4), 653–661.
<https://doi.org/10.30868/ei.v12i04.8143>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashori. (2019). *Kepemimpinan pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Huzali, I., & Purnomo, M. S. (2024). Kepemimpinan transformasional dalam pesantren: Inspire a new generation. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 2(4), 252–264.
<https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v2i4.1450>
- Jannah, I. R., & Almuhajir, A. (2024). Empowering female leadership: Organizational management strategies at Dayah Terpadu Ulumuddin for developing student leaders. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 6(1), 39–53.
<https://doi.org/10.52627/managere.v6i1.408>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, S. (2026). *Model kepemimpinan transformasional pimpinan dayah dalam pengembangan sumber daya manusia di Dayah Riyadhhatul Qulub Lhokseumawe* [Tesis, Universitas Islam Negeri Sultanah Nahrasyiah Lhokseumawe].
- Sallis, E. (2002). *Total quality management in education* (3rd ed.). London: Kogan Page.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Variani, N. P., Yudana, I. M., & Suastra, I. W. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pengembangan sumber daya manusia di satuan pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 15(1), 45–56.
- Yukl, G. (2023). *Leadership in organizations* (9th ed.). New York, NY: Pearson.