

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KULTURAL

Shidqiyah

shid.qiya@yahoo.com

Institut Kariman Wirayuda (INKHADA) Bereji Gapura Sumenep

Dedi Eko Riyadi HS

ekoriyadi.dedi@gmail.com

STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

Zahratun Naemah

naemahzahratun@gmail.com

STAI Miftahul Ulum Tarate Pandian Sumenep

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah peroses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Apapun yang menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi baik pimpinan atau bawahan selalu dilakukan. Motivasi dan semangat tersebut terpatri untuk selalu melakukan perubahan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan terus dilakukan dengan mengikuti berbagai perkembangn zaman. Berbagai peluang disikapi serius untuk lebih maksimaalnya perubahan. Sebuah kesadaran penting ditanamkan bahwa setiap individu memiliki potensi. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan jenis studi pustaka atau biasa disebut dengan *library research*. Studi pustaka adalah sebuah penelitian yang mencari sumber informasi utama atau data utama dari kepustakaan atau dari buku-buku, jurnal yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Kata Kunci: *Pesantren, Perilaku Indisipliner, Bimbingan Konseling*

ABSTRACT

Leadership is the existence of a process in leadership to exert social influence on others, so that the other person carries out a process as desired by the leader. Whatever is the impetus to increase the motivation of both leaders and subordinates is always done. The motivation and spirit are imprinted to always make changes for the better. Changes continue to be made by following the development of various times. Various opportunities are taken seriously for more maximal change. An important awareness is instilled that each individual has potential. This type of research is a type of qualitative research with a type of literature study or commonly referred to as library research. A literature study is a study that seeks the main source of information or main data from the literature or from books, journals that are relevant to the research to be carried out.

Keywords: *Pesantren, Indisipliner Attitude, Counceling Guidance*

Pendahuluan

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah peroses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Apapun yang menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi baik pimpinan atau bawahan selalu dilakukan. Motivasi dan semangat tersebut terpatri untuk selalu melakukan perubahan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan terus dilakukan dengan mengikuti berbagai perkembangn zaman. Berbagai peluang disikapi serius untuk lebih maksimaalnya perubahan. Sebuah kesadaran penting ditanamkan bahwa setiap individu memiliki potensi.

Pemimpin (*Leader*) dikatakan transformasional salah satunya dilihat dari cara pandang yang terus mengarah kepada perubahan. Pemimpin transformasional tidak akan nyaman dizonia biasa. Dia akan selalu melakukan trobosan trobosan baru yang bahkan tidak pernah dilakukan orang laii. Pemimpin ini juga dilihat dari sudut pandang sebagai berikut: kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya keinginan besar untuk selalu melakukan sesuatu untuk mewujudkan apa yang diinginkan dengan selalu tidak cepat merasa puas dengan apa yang diinginkan dengan selalu tidak cepat merasa puas dengan apa yang didapat, dengan artian selalu melakukan perubahan perubahan karena tantangan terhadap perubahan itu sudah menjadi karekter dari diri manusia itu sendiri atau organisasi.

Menurut Burn, kepemimpinan transformasional ini nanti yang akan membawa

organisasi menuju perubahan nyata dan bermutu. Pemimpin transformasional ini tidak hanya sekedar bisa menyuruh, namun mampu menghipnotis bawahannya mempunyai semangat tinggi dalam menggapai perubahan yang berarti.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan jenis studi pustaka atau biasa disebut dengan *library research*. Studi pustaka adalah sebuah penelitian yang mencari sumber informasi utama atau data utama dari kepustakaan atau dari buku-buku, jurnal yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.(Zed, 2008) Langkah langkah untuk melakukan penelitian ini adalah (a) membaca referensi yang berkaitan dengan judul penelitian, memilih referensi yang sesuai dengan judul penelitian (c) mencatat dan mengutip bagian- bagian yang diperlukan pada buku atau sumber yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini peneliti mencari sumber-sumber yang relevan dari jurnal, buku dan sumber lain yang relevan yang berkaitan dengan kepemimpinan Transformasional dan Kultural.

Hasil Temuan dan Diskusi

Pengertian Kepemimpinan Transformasional dan Kultural

Penting memahami dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional sebelum jauh memahami kepemimpinan transformasional. Dua suku kata itu adalah kepemimpinan yang berarti (*leadership*) dan tranformasional yang diambil dari akar kata *to transform* atau mengubah sesuatu menjadi sesuatu yang berbeda, namun perubahan itu arahnya pada peningkatan produktifitas hasil. Contoh sebagai perumpamaan mentransformasikan

visi menjadi realita, dari abstrak menjadi kongkrit dan sebagainya. Dalam hal ini konsep yang masih melangit diusahakan membumi. Motivasi dan semangat tersebut terpatri untuk selalu melakukan perubahan perubahan ke arah yang lebih baik. Perubahan terus dilakukan dengan mengikuti berbagai perkembangn zaman. Berbagai peluang disikapi serius untuk lebih maksimaalnya perubahan. Sebuah kesadaran penting ditanamkan bahwa setiap individu memiliki potensi.

Dengan potensi ini nanti akan tumbuh kapasitas sumber daya manusia yang unggul. Namun potensi yang ada ini tidak akan tumbuh dan tertransformasi dengan baik jika tidak diasah dan dikembangkan, maka perlu usaha maksimal untuk menumbuhkan potensi yang ada dalam diri individu atau kelompok. Hal itu termanifestasi dalam ayat Al-Quran: “*Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang Luas dan rezki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat yang dituju), Maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.* (QS, 04:100)

Terkait dengan konsep kepemimpinan transformasional ini, orang yang pertama kali mengenalkan adalah Burn. Ia menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah peroses dimana pimpinan dan para bawahannya berusaha untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Apapun yang menjadi pendorong untuk meningkatkan motivasi baik pimpinan atau bawahan selalu dilakukan. Dalam konsepnya terkait kepemimpinan transformasional ini, Burn membedakan dengan kepemimpinan

transaksional (jual beli nilai-nilai). Dalam pengertian lainnya disebutkan bahwa, pemimpin transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan. Misi dari kepemimpinan transformasional tidak hanya pekerjaan yang bersifat administratif selesai, namun juga mengupayakan agar bawahannya mempunyai pandangan besar ke depan, mempunya impian besar dalam membangun umat. Misi ini terus disuarakan dalam berbagai moment dan kesempatan baik formal mauun non formal.

Pemimpin (*Leader*) dikatakan transformasional salah satunya dilihat dari cara pandang yang terus mengarah kepada perubahan. Pemimpin transformasional tidak akan nyaman dizona biasa. Dia akan selalu melakukan trobosan trobosan baru yang bahkan tidak pernah dilakukan orang laii. Pemimpin ini juga dilihat dari sudut pandang sebagai berikut: kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya keinginan besar untuk selalu melakukan sesuatu untuk mewujudkan apa yang diinginkan dengan selalu tidak cepat merasa puas dengan apa yang didapat, dengan artian selalu melakukan perubahan perubahan karena tantangan terhadap perubahan itu sudah menjadi karekter dari diri manusia itu sendiri atau organisasi.¹ Para bawahan atau para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi. Bawahan dari kepemimpinan transformasional ini tidak hanya cukup melakukan

tugas-tugas organisasi, namun lebih dari itu mereka akan terus termotivasi agar hasil yang dilakukannya mencapai hasil yang bermutu atau berkualitas.

Dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan Transformasional, kepemimpinan ini mempunyai keterkaitan dengan kepemimpinan kharismatik. Penting untuk disadari bahwa kharisma merupakan bagian yang sangat penting dalam Kepemimpinan Transformasional, namun karisma itu tidak cukup untuk melakukan proses transformasi. Sekalipun dua tipe kepemimpinan ini mempunyai kaitan yang sangat erat, namun keduanya mempunyai perbedaan antara satu sama lain. Diantaranya adalah pemimpin transformasional mencoba untuk memberikan kekuasaan sesuai dengan kapasitas kewenangan masing-masing dan memberdayakan bawahan tetapi pada kepemimpinan kharismatik boleh jadi pemimpin mencoba untuk membuat para pengikutnya tetap lemah agar selalu merasa tergantung dan patuh padanya.

Teori kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan terakhir yang hangat dibicarakan selama dua dekade terakhir ini. Seperti yang saya tulis diawal bab ini, Gagasan awal mengenai model kepemimpinan transformasional dikembangkan oleh James McGregor Burns yang menerapkannya dalam konteks politik dan selanjutnya ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass.

Dalam upaya pengenalan lebih dalam tentang konsep kepemimpinan transformasional ini, Bass melakukan beberapa langkah diantaranya adalah mengemukakan adanya kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang memelihara atau melanjutkan status quo. Kepemimpinan jenis ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang

melibatkan suatu proses pertukaran (exchange process) di mana para pengikut mendapat imbalan yang segera dan nyata untuk melakukan perintah-perintah pemimpin. Dalam kepemimpinan transaksional ini, pemimpin memompa bawahannya melakukan pekerjaan yang sesuai yang diinginkan pemimpinnya dengan imbalan-imbalan yang layak bahkan imbalan yang cukup besar. Artinya energi dari kepemimpinan transaksional ini adalah ada pada imbalan. Apabila imbalan tidak sesuai dengan harapan para pekerja atau bawahannya, maka pekerjaan tidak akan selesai harapan bawahan bisa membawa kegagalan.

Dari pengertian dan ciri-ciri kepemimpinan transaksional ini, kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dipertentangkan dengan kepemimpinan yang memelihara status quo. Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran pada tindakan mengarahkan organisasi kepada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Dalam kepemimpinan transformasional ini, imbalan tidak menjadi pertimbangan yang berarti karan dalam kepemimpinan ini, kulitas dan mutu adalah poin yang diperjuangkan. Oleh karena itu, Para pemimpin secara riil harus mampu mengarahkan organisasi menuju arah baru.

Menurut Burn, pemimpin bukan saja pemimpin yang memungkinkan terjadinya proses pertukaran dengan kemauan atau keinginan para pengikutnya, atau Pemimpin Transaksional, apalagi bagi para pengikutnya yang baru belajar, tetapi dalam proses selanjutnya perlu pemimpin yang dapat mengangkat dan mengarahkan pengikutnya ke arah yang benar, ke arah moralitas dan motivasi

yang lebih tinggi atau sering disebut sebagai Pemimpin Transformasional.² Menurut Burn, kepemimpinan transformasional ini nanti yang akan membawa organisasi menuju perubahan nyata dan bermutu. Pemimpin transformasional ini tidak hanya sekedar bisa menyuruh, namun mampu menghipnotis bawahannya mempunyai semangat tinggi dalam menggapai perubahan yang berarti.

Eksistensi dari kepemimpinan transformasional adalah sebagaimana berikut:

1. kepemimpinan yang melibatkan perubahan dalam organisasi (dipertentangkan dengan kepemimpinan yang dirancang untuk memelihara status quo).
2. kepemimpinan yang membutuhkan tindakan memotivasi para bawahan agar bersedia bekerja demi sasaran-sasaran "tingkat tinggi" yang dianggap melampaui kepentingan pribadinya pada saat itu.

Perhatian orang pada kepemimpinan di dalam proses perubahan (*management of change*) mulai muncul ketika orang mulai menyadari bahwa pendekatan mekanistik yang selama ini digunakan untuk menjelaskan fenomena perubahan itu, kerap kali bertentangan dengan anggapan bahwa perubahan itu justru menjadikan tempat kerja itu lebih manusiawi. Orang-orang pada akhirnya akan menyadari bahwa betapa pentingnya perubahan dalam iklim sebuah organisasi. Penting kita mengetahui bagaimana merumuskan perubahan. Di dalam merumuskan proses perubahan, biasanya digunakan pendekatan transformasional yang manusiawi, hal ini dilakukan dengan ciri-ciri sebagai berikut:

² . James Mac Gregor Burns, dalam buku Karim Mohammad, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press,2010) Hal.36

1. lingkungan kerja yang partisipatif,
2. peluang untuk mengembangkan kepribadian,
3. keterbukaan dianggap sebagai kondisi yang melatarbelakangi proses tersebut.

Cara kerja Pemimpin transformasional diantaranya adalah terus menerapkan prilaku yang sejalan dengan tahapan proses transformasi, dan pada akhirnya akan mengubah status quo dalam organisasi. Pemimpin akan terus melakukan evaluasi dalam setiap lini dalam organisasi. Apabila dalam evaluasi ditemukan cara-cara lama dinilai sudah tidak lagi sesuai, maka pimpinan akan segera mengambil langkah dengan cara menyusun visi baru mengenai masa depan dengan fokus strategik dan motivasional. Visi yang disusun memberikan penjelasan dan pernyataan dengan tegas terkait tujuan organisasi dan sekaligus berfungsi sebagai sumber inspirasi dan komitmen.

Dalam merespon dan Menindaklanjuti idenya Max Weber mengenai masyarakat law bureaucracy, John MacGregor Burns mengulirkan ide "kepemimpinan transformasional" pada tahun 1978. Dalam idenya tersebut Burns berpandangan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah kepemimpinan yang melibatkan seluruh elemen anggota organisasi/masyarakat dalam kepemimpinannya.

Menurutnya dalam kepemimpinan ini tidak bisa disominasi oleh satu orang atau kelompok tertentu, melainkan semua bawahan harus terlibat langsung dalam mengusun tujuan dan menyusun langkah-langkah strategi untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, dalam kepemimpinan itu tidak hanya terget pekerjaan selesai,namun lebih dari itu pekerjaan yang dikerjakan dan hasil yang dicapai mempunyai kualitas yang bermutu serta mempunyai orientasi yang jelas di masa depan. Karena itu,

kepimpinan bukan hanya terdiri dari orang yang memimpin saja, akan tetapi juga melibatkan anggota (followers) dalam proses kepemimpinannya.

Hal ini berdasarkan asumsi bahwa pada kondisi masyarakat yang sudah sangat berdaya; batas kapasitas pribadi antara yang dipimpin dengan pemimpin sudah sangat tipis (artinya sudah sama-sama pintar). Masyarakat tidak lagi membutuhkan sosok pimpinan yang serba bisa dan instruksionis, melainkan pemimpin yang bisa menampung aspirasi bersama untuk bersama-sama diwujudkan dalam tindakan kelembagaan yang sistematis.³

Lebih lanjut, kepemimpinan transformasional menciptakan bawahan betul-betul mempunyai loyalitas tinggi terhadap organisasi. Mereka tidak hanya sekedar melihat matari dan imbalan dalam bekerja, melainkan kometmen untuk mengawal perubahan ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu dalam kepemimpinan transformasional ini lebih mengandalkan pertemuan visi kedepan yang dibangun berdasarkan konsesus bersama antara pemimpin dan anggota. Oleh karena itu pemimpin tidak lagi menjadi satu-satunya orang yang bertugas untuk memberikan visi gerakan dan kemudian mendiseminasi kepada anggotanya; pemimpin justru menjadi interpreter (penerjemah) visi bersama para anggotanya untuk di transformasikan dalam bentuk kerja nyata kolektif yang mutual.

Kepemimpinan transformasional tidak bisa dipisahkan dengan kepemimpinan kultural, keduanya saling berkaitan dan saling memberikan kontribusi, mengingat Kepemimpinan kultural itu

sendiri sangat terkait dengan budaya atau tradisi organisasi. Perilaku yang diterapkan akan mewarnai budaya organisasinya baik dengan menemukan berbagai budaya baru (inovatif) maupun dengan mempertahankan (maintenance) berbagai budaya lama yang sudah ada.⁴ Salah satu corak dalam kepemimpinan kultural adalah masih mempertahankan budaya lama yang sudah ada dan itu masih sesuai dan layak untuk dipertahankan.

Melihat perspektif diatas, maka kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang mempunyai ideologi keperihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya. Mempertahankan budaya atau nilai-nilai yang sudah ada adalah prinsip utama dalam kepemimpinan kultural. Tentunya tidak semua nilai yang sudah ada akan cocok dan perkembangan zaman ditengah perkembangn ilmu pengetahuan dan budaya. Maka Jika nilai itu sudah kurang menarik atau cendrung menghambat ia akan memodifikasinya tanpa merubah identitas aslinya sehingga akar jati diri budayanya tidak akan hilang.

Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Beberapa ciri yang dijadikan rujukan pada prilaku Kepemimpinan Transformatif:⁵

- a. Mempunyai visi yang besar dengan mempercayai institusi.
- b. Menempatkan diri sebagai motor penggerak.
- c. Berani mengambil resiko apapun dari keputusan yang diambil.
- d. Secara kontinyu terus menyuarakan dan melakukan berbagai cara agar bawahan tidak hanya sebatas menjalankan perintah pimpinan namun lebih dari itu , bawahan harus sadar

³ . James Mac Gregor Burns, dalam buku Karim Mohammad, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press,2010) Hal.38

⁴ . <http://kabar-pendidikan.blogspot.com>

⁵ . Karim,Mohammad.Ibid.20

- bahwa pekerjaan tidak hanya sebatas selesai namun kualitas dan mutu harus menjadi acuan.
- e. Kepercayaan penuh kepada kemampuan bawahan.
 - f. Fleksibel dan terbuka terhadap pengalaman baru. Dalam hal ini, potensi dan pengalaman bawahan menjadi refrensi pimpinan dalam menyusun langkah-langkah strategis kemajuan organisasi.
 - g. Motivasi yang tinggi yang terus disuarakan pimpinan, mereka bekerja tidak hanya mofiasi materi saja.
 - h. Menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi dan golongan.
 - i. Mampu mengartikulasi nilai inti (budaya/tradisi) untuk membimbing perilaku mereka.

Beberapa ciri yang mengarah kepada karakteristik dari model kepemimpinan kultural antara lain :

- a. Memiliki wawasan jauh kedepan. artinya orientasi dan tujuan organisasi diarahkan untuk kepentingan jauh ke depan, maka segala upaya dirumuskan oleh pimpinan dan upaya maksimal memperbaiki segala kekurangan dengan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi untuk masa yang akan datang dari karakteristik ini ia disebut pemimpin visioner.
- b. Pemimpin kultural sangat faham bahwa dirinya sebagai pemimpin juga mempunyai fungsi sebagai agen perubahan dengan bertindak sebagai katalisator, yang memberi peran mengubah sistem kearah yang lebih baik.
- c. Memperhatikan SDM yang ada.
- d. Terus melakukan berbagai usaha untuk membuat bawahannya semangat.
- e. Daya kerja cepat dan cerdas.
- f. Pelopor.

- g. Pembawa perubahan.

Langkah strategis dan pola pola kepemimpinan cultural untuk terbantuk pola kepemimpinan yang efektif, yaitu :⁶

1. Pengarahan

Pemahaman dalam kepemimpinan kultural tentang pengarahan ini adalah adalah memberikan instruksi-instruksi kepada pengikut secara jelas, efektif, efisien, proporsional dan tegas. Peran pengikut adalah mendengarkan dan melaksanakan.

2. Motivasi

Pemahaman dalam kepemimpinan kultural tentang motivasi adalah usaha yang datangnya dari pimpinan dan sifatnya terus menerus dalam rangka mendorong bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas tanpa ada paksaan dengan kemauan mereka sendiri. Motivasi di sini juga diartikan memberikan semangat, mengangkat kepercayaan diri mendengar masukan – masukan mereka, memberikan kepercayaan, serta mengikutsertakan mereka dalam mengambil keputusan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kultural sangat tinggi memberikan kepercayaan kepada bawahannya.

Salah satu karakter yang paling menonjol dalam kepemimpinan kultural adalah pola keterikatan terhadap nilai-nilai tradisi. Semangat mempertahankan/konservasi terhadap nilai tradisi yang telah mapan dalam suatu komunitas harus diimbangi dengan kepekaan merespon perubahan kultur dan kehesuaian nilai terhadap realitas yang berkembang secara dinamis.

Kesimpulan

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dengan segala potensi yang dimiliki bekerja dengan sungguh-sungguh dan istiqomah demi mengarahkan menuju kepada visi dan misi serta tujuan yang telah disepakati bersama oleh pemimpin dan anggota organisasi tersebut. Bahkan lebih dari itu pemimpinan transformational ini akan melakukan lompatan-lompatan jauh kedepan dan menggapai apa yang belum pernah dicapai sebelumnya. Kepemimpinan transformasional ini tidak puas dengan apa yang diraihnya dan akan selalu meraih apa yang belum pernah diraih sebelumnya.

Adapun kepemimpinan kultural adalah kepemimpinan yang mempunyai ideologi keperpihakan terhadap budaya atau nilai-nilai yang sudah ada sebelumnya. Kepemimpinan kultural ini sangat teguh dalam menjaga dan melestarikan budaya sebelumnya selama budaya tersebut masih relevan dengan kondisi di zaman kepemimpinannya. Kepemimpinan kultural akan melakukan modifikasi terhadap segala apapun yang menghambat jalannya tercapainya tujuan organisasi tanpa merubah identitas aslinya sehingga akar jati diri budayanya tidak akan hilang.

Adapun Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Kultural adalah sebagaimana berikut:

- a. Kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik:
 1. Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang mempunyai pola pikir berani,
 2. Pola pikir bertanggung jawab,
 3. Pola pikir reflektif,
 4. Pola pikir pergerakan,

5. Pola pikir perjuangan,
 6. Pola pikir pengorbanan,
 7. Pola pikir empati, dan
 8. Pola pikir humaniti.
- b. Kepemimpinan Kultural seorang pemimpin harus mempunyai modal dasar yang kuat, diantaranya:
 1. Visioner,
 2. Kepribadian yang kuat,
 3. Penghayatan terhadap nilai tradisi, dan
 4. Terpercaya

DAFTAR PUSTAKA

- As-Suwaidan, Thariq Muhammad, Dr. dan Faizal Umar, Ir. *Melahirkan Pemimpin Masa Depan* (Jakarta: Gema Insani, 2005)
- Halim.A,Suhartini.Rr, Chairul.M,Sunarto.A, *Menejmen Pesantren*, (Yogyakarta: PT.LKiS Pelangi Aksara,2005),
<http://kabar-pendidikan.blogspot.com>
- James Mac Gregor Burns, dalam buku Karim Mohammad, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press,2010)
- Karim,Muhammad, *Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: Uin Maliki Press,2010)
- Suprayogo, Imam, Prof. Dr. H., *Pemimpin Perubahan*, (Pengantar Ahli dalam buku “*Pemimpin Transformasional di Lembaga Pendidikan Islam*” oleh Mohammad Karim)
- Winardi, Prof. Dr. J. SE, *Manajmen Perubahan (The Manajmen Change)*, (Jakarta : 2006)
- Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ernawati. (2018) “Sosialisasi Meningkatkan Kesadaran Santri terhadap Tindakan Bullying di Pesanten”, *Jurnal Abdi MOESTOPO*, Vol. 1, No. 2.
- Ghufron, M. (2012). “Takziran dan Relasi Kuasa di Pondok Pesantren (Studi Tentang Fenomena Kekerasan di Pondok Pesantren *Majlissut Ta'allum* Kota Semarang)”, *Skripsi*, Universitas Negeri Semarang.
- Hoerunnisa, Elsa dkk. (2017). “Strategi Pihak Pesantren dalam Mengatasi Santri yang Melakukan Perilaku Menyimpang”, *Sosietas*, Vol. 7, No. 1.
- I Mutawakkil, et al., “Hukuman Fisik di Pondok

- Pesantren”, *KNAPPPTMA Ke-7*, (Maret 2018).
- Indrakusuma, Amir Daeni. (1973). *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Karatasaipoetra dan Hartini. (2007). *Kamus Sosiologi dan Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara. Cet. Ke-2.
- Latif, Chairul. (2015). “Perlindungan Anak di Pesantren”, *Makalah Disampaikan pada Diskusi P3D DPR RI*.
- Ma’arif, Syamsul. (2010). “Pola Hubungan Patron-Clien Kiai dan Santri di Pesantren”, *Ta’dib*, Vol. XV, No. 02.
- Madjid, Norcholis. (1997). *Bilik-Bilik Pesantrean: Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina.
- Muzakki, Jajang Aisyul. “Hakekat Hukuman dalam Pendidikan Islam”, *Halaqa: Islamic Educational Journal*, 1 (2), 23-34. doi:<http://dx.doi.org/10.21070/halaqa.v1i2.1242>.
- Patton, Michael Queen. (2009). *Metode Evaluasi Kualitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prasodjo. (1974). Profil Pesantren, Laporan Hasil Penelitian Pesantren Al-Falak dan Delapan Pesantren Lain di Bogor, Jakarta: LP3ES.
- Prayitno. (2004). Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Prihanto, RB. Soemanto, Bagus Haryono. (2013). “Keputusan Orang Tua dalam Menentukan Pendidikan bagi Anak di Kecamatan Ngemplak”, *Jurnal Analisa Sosiologi*, Vol. 2, No. 1.
- Purwanto, Ngalim. (1995). Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis, (Bandung: Rosdakarya, 1995), Cet. Ke-8.
- Salahudin, Anas. (2010). *Bimbingan dan Konseling*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sapara, Mensi M., Juliana Lumintang, Cornelius J. Paat. (2020) “Dampak Lingkungan Sosial Terhadap Perubahan Perilaku Remaja Perempuan di Desa Ammat Kecamatan Tampan’amma Kabupaten Kepulauan Talaud”, *Jurnal Holistik*, Vol. 13, No. 3.
- Wahid, Abdurrahman. (2001). *Menggerakkan Tradisi Esai-Esai Pesantren*, Yogyakarta: LkiS.
- Ziemek, Manfred. (1986). *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M.
- CNN Indonesia, *Aksi Pengeroyokan Santri Selama 3 Hari Berujung Maut di Ponpes*, <https://www.youtube.com/watch?v=G8jI321N9v0>
- Patroli, *Diduga Bolos Mengaji, 9 Santri Pesantren di Taksikmalaya Dianiaya*, <https://www.youtube.com/watch?v=I6kLycd4tHI>