

Manajeria

Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan

Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang Perspektif Kepemimpinan Transfomasional

Zainur Arifin

IAIBAFABA Tambakberas Jombang
zainurarifin@iaibafa.ac.id

Nanang Ansori

IAIBAFABA Tambakberas Jombang
nanangansori654@gmail.com

Tio Ari Laksono

STAI Darul Hikmah Tulungagung
dilandalarva3@gmail.com

Received: 23-06-2024. Accepted: 06-08-2024. Published: 07-08-2024

ABSTRAK

Belajar memahami al Qur'an tidak berhenti pada masa kanak-kanak. Namun usia lanjut pun masih menanggung beban kewajiban untuk belajar. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Muhibbin sebagai lembaga pendidikan nonformal yang dipimpin oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah, dengan fokus pada kepemimpinan transformasional. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif fenomenologis dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah memberikan pengaruh positif signifikan terhadap TPQ, termasuk majelis ta'lim, dengan mendorong ibu-ibu untuk aktif dalam kegiatan keagamaan dan meningkatkan prestasi. Kepemimpinan ini ditandai oleh sifat karismatik, kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi, serta perhatian yang diberikan pada setiap individu. Meskipun demikian, beberapa tantangan masih ada, seperti penolakan terhadap program-program tertentu, yang mungkin disebabkan oleh faktor kondisional atau ketakutan. Selain itu, peran KH Moh. Idris Djamaluddin sebagai suami dan pelindung dalam struktur TPQ juga sangat berpengaruh, memberikan dukungan materiil dan moril bagi aktivitas pendidikan dan dakwah yang dilakukan oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah. Dengan demikian, perjuangan mereka mencerminkan sebuah keluarga yang sukses dalam mengembangkan pendidikan agama dan Al-Qur'an di masyarakat.

Kata Kunci: Taman Pendidikan Al-Quran, Perspektif Kepemimpinan Transfomasional

ABSTRACT

Learning to understand the Qur'an does not stop in childhood. However, even older people still bear the burden of the obligation to study. Al-Muhibbin Al-Qur'an Education Park (TPQ) is a non-formal educational institution led by Mrs. Nyai Hj. Muhimmah Falasifah, with a focus on transformational leadership. The research method used is a qualitative phenomenological approach with data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. The research results show that the leadership of Mrs. Nyai Hj. Muhimmah Falasifah had a significant positive influence on TPQ, including the ta'lim assembly, by encouraging mothers to be active in religious activities and improving their achievements. This leadership is characterized by charismatic nature, the ability to inspire and motivate, and the attention given to each individual. However, some challenges remain, such as resistance to certain programs, which may be caused by conditional factors or fear. Apart from that, the role of KH Moh. Idris Djamaluddin as husband and protector in the TPQ structure was also very influential, providing material and moral support for the educational and da'wah activities carried out by Mrs. Nyai Hj. Muhimmah Falasifah. Thus, their struggle reflects a family that is successful in developing religious education and the Koran in society.

Keywords: *Al-Quran Education Park, Transformational Leadership Perspective*

PENDAHULUAN

Diperkirakan pada tahun 2024, berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia mencapai 279,44 juta jiwa, meningkat 1,13% dari 272,68 juta jiwa pada tahun lalu. Berdasarkan usia, 69,25% penduduk Indonesia berusia 15 hingga 64 tahun atau sebanyak 190.969 jiwa. Sebanyak 24% penduduknya berusia antara 0 dan 14 tahun. Oleh karena itu, 6,74% penduduk berusia 65 tahun ke atas. Menurut laporan Royal Islamic Strategic Studies Center (RISSC), populasi umat di Indonesia akan mencapai 240,62 juta jiwa pada tahun 2023. Jumlah tersebut setara dengan 86,7% penduduk nasional yang berjumlah 257,77 juta jiwa.

Jumlah penduduk Muslim yang besar mendorong Kementerian Agama untuk berkomitmen menjaga dan meningkatkan kualitas penduduknya. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan donasi layanan pendidikan untuk memberikan pemahaman tentang Islam, terutama pemahaman Al-Quran sebagai kitab suci umat Islam. Al-Quran adalah pedoman hidup bagi umat Islam dan harus diintegrasikan dalam diri seseorang untuk diyakini, dipahami, dan diikuti. Untuk mengimani, memahami, dan mengikuti ajaran Al-Quran, umat Islam harus mampu membaca dan menulis Al-Quran. Pengenalan huruf hija'iyah serta membaca dan menulis Al-Qur'an harus ditanamkan sejak dini melalui lingkungan keluarga, lembaga pendidikan Al Qur'an (TPA/TPQ), madrasah, lembaga pendidikan Islam, perguruan tinggi, dan universitas.

Hal ini telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP No. 55 Tahun 2007) tentang pendidikan agama dan pendidikan pada pasal 24 ayat 1 yang menyatakan bahwa: "Pendidikan Al-Quran bertujuan untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam membaca, menulis, memahami dan mengamalkan isi Al-Qur'an. Al-Qur'an." Taman Pendidikan Al-Qur'an merupakan salah satu lembaga yang menonjolkan aspek keagamaan. Al-

Qur'an merupakan pedoman mengenal Tuhan agar anak-anak dapat membaca dan menulis Al-Qur'an Kementerian Agama Republik Indonesia memberikan pelayanan pendidikan dan memberikan keleluasaan kepada umat Islam untuk mendirikan lembaga pendidikan Al-Qur'an dengan tujuan pengajaran ulumul Quran (ilmu Al-Qur'an) yang dikenal dengan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA/ TPQ). Banyak kelurahan/musholla/masjid yang didirikan di setiap desa, baik yang resmi berada di bawah naungan Kementerian Agama, Di Provinsi Jawa Timur khususnya wilayah Jombang terdapat 4.863 Taman Pendidikan Al-Qur'an baik secara resmi maupun tidak resmi.

Taman Pendidikan Al-Quran merupakan pendidikan nonformal bagi anak-anak, remaja, ibu-ibu yang latar belakangnya belum mampu membaca Al-Qur'an secara baik dan benar dengan adanya Taman Pendidikan Al-Qur'an ini, bertujuan mampu membaca Al-Quran dengan baik dan benar sesuai ilmu tajwid¹. Menurut Salahuddin, pentingnya Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah sebagai lembaga pendidikan agama nonformal yang mendidik anak-anak membaca dan menulis surat-surat Al-Qur'an sejak dini, serta menanamkan akhlak yang terkandung di dalamnya Alquran. Menurut Mulyati, TPQ mempunyai peran penting dalam mengajarkan kemampuan membaca dan menulis Al-Quran serta berperan dalam perkembangan mental anak.

Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga timbul hubungan baik antara pemimpin dan bawahan, dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin, berusaha memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk mencapai tujuan².

Mengambil titik tolak dari kebutuhan akan pendekatan baru dalam pengelolaan pendidikan agama, khususnya melalui lembaga nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ). TPQ Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin di Tambakberas, Jombang, memiliki sejarah panjang dan signifikan yang dimulai dari inisiatif Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah.

Sejarah Taman Pendidikan al-Qur'an dan Majelis Ta'lim al-Muhibbin, sebelum berganti nama menjadi al-Muhibbin dulunya bernama "TPQ Anwarul Qur'an". Berdiri dan di resmikan pertama Kali ini masih samar ada yang mengatakan 24 januari 2015 ada juga yang mengatakan Sekitar Bulan September Atau Oktober 2014 di Dsn. Babatan Ds. Cangkringrandu. Kec. Perak. Kab. Jombang oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah. Di samping Beliau menjadi promotor atas berdirinya TPQ Anwarul Qur'an, Beliau juga menjadi pengasuh dan pelindung pertama TPQ Anwarul Qur'an. wilayah babatan adalah cikal bakal awal berdirinya TPQ yang di kembangkan oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah. Pendirian TPQ Anwarul Qur'an mendapatkan respon positif dari masyarakat. Terbukti peserta yang mengikuti kegiatan TPQ Anwarul Qur'an cukup banyak. Yaitu berkisar 60

¹ Korcab Qiraati Kebumen, Pembinaan Ta'limul Qur'an Asatidz Metode Qiraati Kabupaten Kebumen, (Kebumen : Korcab Qiraati Kab. Kebumen), 2000, Hal. 23.

² Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12.

orang dari kalangan ibu-ibu, dan 30 anak-anak. Di TPQ Anwarul Qur'an juga di adakan kegiatan kajian kitab setiap hari rabu pahing oleh KH. Moh. Idris Djamaluddin. Tidak berselang lama, di tahun yang sama, TPQ Anwarul Qur'an merambah dan berkembang di wilayah Dsn. Gedang, Ds. Tambakrejo, Kec. Jombang, Kab. Jombang. Tepatnya yaitu di Mushola Darrul Muttaqin. Di susul dengan berdirinya , TPQ Anwarul Qur'an di wilayah Dsn. Nglungu Ds. Tambakrejo Kec. Jombang, Kab. Jombang. Tepatnya yaitu di mushola al-Asy'ari. Selanjutnya, di tahun 2017, TPQ Anwarul Qur'an berkembang di wilayah Tunggul yaitu di Masjid Mujahidin. Di Wilayah Tunggul TPQ Anwarul Qur'an mulai merambah di pendidikan Anak-anak. Di tahun yang sama, TPQ Anwarul Qur'an berkembang di wilayah Bangli yang bertempat di Mushola Nurul Iman.

Di tahun 2018, TPQ Anwarul Qur'an, berkembang di wilayah Gg. II Tambakberas, tepatnya yaitu di Mushola Thoriqotul Jannah. Di wilayah ini, pertama kali di terapkannya TPQ yang hanya kusus berkonsentrasi pada kajian kitab. Dan di wilayah ini menjadi cikal bakal adanya Majlis Ta'lim Anwarul Qur'an. Di tahun selanjutnya, yaitu tahun 2019, TPQ Anwarul Qur'an berkembang di wilayah Gabus, tepatnya di Mushola an-Nur. Di susul dengan berkembangnya TPQ Anwarul Qur'an di Perumahan tabakrejo, yaitu berlokasi di Masjid Baitul Jannah. Juga di wilayah Pulo, yang bertempat di Masjid al-Hilal Pulo.

Di tahun 2019 ini, juga menjadi awal perubahan nama TPQ. Di mana awalnya bernama TPQ Anwarul Qur'an, di penghujung tahun 2019, TPQ Anwarul Qur'an berganti nama menjadi TPQ dan Majlis Ta'lim Al-Muhibbin. Perubahan nama ini juga berdampak pada administrasi serta struktur di dalamnya. Mulai dari pelindung sampai regulasi pengangkatan Guru.

Di tahun 2022 - 2023 TPQ dan Majlis Ta'lim Al-Muhibbin berkembang semakin pesat dan tersebar di beberapa wilayah di jombang. Tercatat ada 19 (sembilan belas) wilayah yang berada di bawah naungan TPQ dan Majlis Ta'lim Al-Muhibbin. Di antara wilayah terbaru adalah, wilayah Tambakberas timur, yang bertempat di mushola al-Hikmah, wilayah Sariloyo yang bertempat di Mushola al-Hidayah, Wilayah Kauaman yang bertempat di Mushola Syi'arul Islam, Wilayah Plosogeneng yang bertempat di wilayah. Wilayah perum Astapada Tambakrejo Jombang yang bertempat di Mushola Baiturrohim Perum Astapada Indah, Rumas Sakit RSIA Muslimat Jombang dan terakhir di wilayah denanyar yang bertempat di Masjid Darrusalam³.

Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah dengan niat tulus dan tanpa visi misi tertulis, beliau mendirikan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dan Majelis Taqlim Al-Muhibbin. Tujuannya adalah untuk mendampingi ibu-ibu agar dapat mengaji dan memahami kajian agama dengan lebih baik.

Pada tahun 2023, struktur kepengurusan TPQ dan Majelis Ta'lim Al-Muhibbin yang dikenal sebagai GBHO (Gagasan Berjamaah Halaqah Oyop) telah ditetapkan. Struktur ini mencakup peran Pelindung, Pengasuh, Ketua beserta beberapa divisi, dan Koordinator Wilayah. Kurikulumnya terdiri dari dua program utama, yaitu Program Al-Qur'an menggunakan metode yanbu'a,

³ Wawancara Dengan Bpk. Muhammad Ubaidillah Rofi'I Selaku Kepala Taman Pendidikan Al- Qur`An Al Muhibbin Pada Tanggal 19 Mei 2024.

serta Program Kajian Kitab yang diadakan secara intensif 2-3 kali seminggu. Materi kajian meliputi tafsir Ibriz, Arba'in Nawawi, dan kitab-kitab lain yang relevan.

Pengamatan penulis terhadap TPQ ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah memiliki dampak yang signifikan. Kepemimpinan beliau tidak hanya bersifat inspiratif, namun juga mampu memotivasi ibu-ibu untuk aktif dalam kegiatan keagamaan. Dengan dukungan dari keluarga dan masyarakat setempat, beliau berhasil membangun lingkungan yang kondusif bagi pendidikan agama.

Meskipun menghadapi beberapa tantangan, seperti resistensi terhadap program-program tertentu, pendekatan kepemimpinan yang karismatik dan perhatian dari Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah membantu mengatasi hambatan-hambatan tersebut secara efektif. Keberhasilan ini juga tidak lepas dari dukungan dari KH Moh. Idris Djamaluddin sebagai pelindung, yang memberikan support material dan moral bagi kegiatan TPQ dan Majelis Taqlim.

Penelitian ini ingin mendalami lebih dalam bagaimana kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan TPQ Al-Muhibbin dalam mencapai tujuan pendidikan agama di komunitasnya. Dengan menggali aspek-aspek ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang peran penting pendidikan agama nonformal dalam masyarakat lokal, serta kontribusi kepemimpinan yang karismatik dalam menginspirasi dan membawa perubahan positif bagi komunitas. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis merasa ada yang perlu dikaji lebih mendalam tentang adanya adanya perspektif kepemimpinan transformasional sehingga penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian "Taman Pendidikan Al-Qur'an Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang: Perspektif Kepemimpinan Transformasional."

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan *fenomenologi*, akan diperoleh informasi yang mendalam, detail dan lengkap tentang suatu peristiwa (apa dan bagaimana) dan juga dapat digunakan sebagai latar untuk penelitian yang lebih besar dan kompleks. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *tindakan kolaboratif* (aktif mendengar) dan *partisipatif* (ikut partisipasi), khususnya peneliti berkolaborasi dengan ibu-ibu dan pemimpin taman pendidikan al-qur'an. Dalam hal ini, peneliti terlibat langsung dalam perancangan, mengidentifikasi masalah hingga akhir penelitian ini⁴. Penelitian ini berlokasi di Taman Pendidikan Al-Qur'an ibu rumah tangga al-muhibbin tambakberas jombang, yaitu taman pendidikan al-qur'an alasan peneliti memilih lokasi tersebut Karena memiliki seorang pemimpin yang

⁴ A. Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri, 2014), 340-341.

begitu transformasional dalam kepemimpinannya.

Data primer diperoleh melalui bentuk lisan baik secara resmi atau pun tidak resmi. Contohnya catatan resmi yang dibuat pada suatu acara, keputusan rapat dan lain sebagainya. Data sekunder diperoleh tidak melalui bentuk lisan baik secara resmi atau pun tidak resmi. contohnya keputusan rapat suatu perkumpulan bukan didasarkan dari keputusan rapat itu sendiri, tetapi dari sumber berita dan surat kabar. Mengenai data primer yang diperkirakan ada kaitannya dengan focus penelitian antara lain ibu-ibu TPQ dan Pemimpin TPQ.

No.	Nama-Nama Informan	Keterangan
1	Kh. M. Idris djamaluddin	Pelindung TPQ dan Majelis Taqlim
2	Ibu Hj. Muhimmah Falasifah	Pemimpin TPQ dan Majelis Taqlim
3	Bapak Muhammad Ubaidillah Rofi`I	Ketua Taman Pendidikan Al-Qur`An
4	Ibu Mukarromah	Jamaah Taman Pendidikan Al-Qur`An dan Majelis Taqlim

Tabel 1. Data Informan

Prosedur pengumpulan data melalui tahap observasi, wawancara, dan dokumentasi. Adapun verifikasi data menggunakan teknik *triangulasi*⁵.

PEMBAHASAN

Melihat dari latar belakang objek penelitian, dapat di tarik benang merah bahwa Taman Pendidikan Al-Qur`an Ibu Rumah Tangga Al-muhibbin tambakberas jombang perspektif transformasional telah membuktikan eksistensinya dalam dunia pendidikan non formal mulai dari awal berdiri hingga saat ini sehingga dan mampu menarik para ibu-ibu yang ingin belajar ilmu agama dari Berbagai Wilayah, dengan banyaknya program-program pembelajaran yang mendukung, mulai dari struktur yang sudah terbentuk, kurikulum pembelajaran, Kegiatan setiap bulanya dan masih banyak lagi hal-hal yang menjadi faktor pendukung dalam menarik minat

Sebagaimana yang telah kita bahas pada bab-bab sebelumnya, telah ditemukan serta terkumpulkan data yang peneliti harapkan. Baik data hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara atau interview, observasi dan dokumentasi. Maka pada bab ini peneliti akan melakukan analisis data untuk menjelaskan lebih lanjut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sesuai dengan bahasan fokus penelitian dan tujuan penelitian. Sesuai dengan teknis analisis data yang dipilih oleh penulis yakni menggunakan

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 131

teknis analisis kualitatif yaitu pemaparan dengan analisis data yang telah peneliti kumpulkan melalui hasil wawancara atau interview, observasi dan dokumentasi, selama peneliti mengadakan penelitian dengan lembaga terkait. Dibawah ini ialah hasil penelitian yang dilakukan, yaitu:

Implementasi Managerial Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang

Taman Pendidikan Al-Quran merupakan pendidikan nonformal bagi anak-anak, remaja, ibu-ibu yang latar belakangnya belum mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar dengan adanya Taman Pendidikan Al-Qur'an ini, dengan adanya TPQ agar mampu membaca Al-Quran dengan baik dan benar sesuai ilmu tajwid⁶. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni kegiatan-kegiatan yang ada taman Pendidikan al-qur`an al-muhibbin ini mempelajari ngaji al-qur`an menggunakan metode Yanbu`a dan dan kajian seperti ilmu fiqih aswaja dan syair-syair an abah djamal tujuannya agar jamaah faham tentang ilmu itu semua.

Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah mendirikan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dan Majelis Ta'lim dengan tujuan yang mulia dan niat yang tulus. Meskipun tidak ada visi dan misi yang tertulis secara formal, beliau memiliki tujuan yang jelas dalam hatinya. Beliau ingin mendampingi para ibu agar bisa belajar mengaji (membaca Al-Qur'an) dan memahami kajian-kajian keislaman. Dalam melaksanakan kegiatan ini, beliau tidak mengharapkan imbalan atau keuntungan apapun, melainkan semata-mata karena niat ikhlas untuk membantu dan memberdayakan para ibu dalam bidang keagamaan. Dalam hal ini sesuai dengan pengertian menurut Bass kepemimpinan yang memberikan sentuhan lebih manusiawi pada suatu kelompok atau organisasi, seperti perhatian, fleksibilitas, dan kecerdasan⁷.

Dengan struktur kepengurusan yang jelas dan terorganisir ini, TPQ dan Majelis Ta'lim al-Muhibbin dapat menjalankan program-programnya secara efektif dan efisien. Setiap bagian memiliki tanggung jawab spesifik yang saling mendukung satu sama lain, mirip dengan roda gigi dalam sebuah mesin yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur ini memungkinkan organisasi untuk berkembang dan memberikan manfaat maksimal bagi para anggotanya dan masyarakat sekitar. Dalam hal ini sesuai dengan pengertian Menurut Hasibuan (2011:128) struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menggambarkan jenis organisasi, bagian organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan kerja, garis komando dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem kepemimpinan organisasi⁸.

Agus Zaenul Fitri mengemukakan bahwasanya kurikulum pada lembaga pendidikan Al-Qur`an merupakan seperangkat pengembangan kurikulum, penerapan metode pengajaran, penerapan penilaian,

⁶ Korcab Qiraati Kebumen, Pembinaan Ta'limul Qur'an Asatidz Metode Qiraati Kabupaten Kebumen, (Kebumen : Korcab Qiraati Kab. Kebumen), 2000, Hal. 23.

⁷ Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12

⁸ Menurut Hasibuan (2011:128)

pengawasan dan penetapan standar kelulusan, serta penyelenggaraan kelulusan siswa sebagai pembuktian kelulusan siswa⁹. Dalam hal ini sesuai dengan Program-program yang Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah rancang yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang al-Qur'an dan kitab-kitab klasik, serta mengembangkan kemampuan ibu-ibu dalam membaca dan memahami teks-teks keislaman.

Adapun proses managerial Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dan Majelis Ta'lim ialah sebagai berikut:

Perencanaan

Pelaksanaan program di Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang memperlihatkan bagaimana perencanaan yang matang diterjemahkan menjadi tindakan nyata. Perencanaan merupakan langkah awal yang esensial dalam pengelolaan dan pengembangan sebuah lembaga pendidikan.¹⁰ Di TPQ ini, perencanaan yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dan pemberdayaan komunitas.

Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah, sebagai pemimpin, memainkan peran sentral dalam merumuskan rencana strategis yang mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kurikulum hingga pelaksanaan program-program pendukung seperti koperasi Yasmin dan green house. Hal ini menunjukkan kepemimpinan transformasional yang kuat, di mana beliau tidak hanya memikirkan aspek pendidikan, tetapi juga kesejahteraan ekonomi para jamaah.

Hal ini selaras dengan yang diuraikan oleh Bass dan Avolio, menyatakan bahwa pemimpin transformasional berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi bawahan, menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional juga berfokus pada pengembangan individu dan mendorong inovasi dalam organisasi.¹¹

Dalam konteks TPQ Al-Muhibbin, Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah menerapkan prinsip-prinsip ini dengan menyusun kurikulum yang komprehensif dan inovatif, serta mengembangkan program-program yang mendukung kesejahteraan komunitas. Beliau merancang kurikulum yang meliputi pembelajaran Al-Quran dengan metode Yanbua dan pengajian berbasis kitab kuning. Hal ini menunjukkan pemahaman mendalam tentang pentingnya kurikulum sebagai pedoman utama dalam proses pendidikan.¹²

Selain kurikulum, program-program pendukung seperti koperasi Yasmin dan green house juga diimplementasikan untuk memenuhi

⁹ Agus Zaenul Fitri, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam Dari Normatif –Filosofis Ke Praktis*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hlm. 2.

¹⁰ Susanto, A. B. 2007. *Pengembangan Kurikulum dan Implementasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 54.

¹¹ Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 78

¹² Susanto, A. B. 2007. *Pengembangan Kurikulum dan Implementasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 54.

kebutuhan ekonomi dan sosial para jamaah. Program koperasi Yasmin dan green house memberikan pengalaman berbisnis secara kelompok dan menumbuhkan jiwa usaha di kalangan ibu-ibu TPQ. Hasil dari usaha ini kemudian digunakan sebagai kas untuk mendukung kegiatan-kegiatan TPQ.¹³

Pelaksanaan program ini juga menunjukkan pemahaman tentang teori kebutuhan dari McClelland yang mencakup kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi.¹⁴

1. Kebutuhan Berprestasi: Santri dan koordinator wilayah didorong untuk mencapai prestasi dalam peran mereka melalui target-target yang jelas dan penghargaan atas pencapaian mereka. Hal ini memotivasi mereka untuk terus belajar dan berprestasi.
2. Kebutuhan Berkuasa: Koordinator wilayah dan santri diberi wewenang untuk memimpin dan memotivasi masyarakat, menciptakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain.
3. Kebutuhan Berafiliasi: Kegiatan bersama, diskusi kelompok, dan program-program seperti koperasi Yasmin dan green house menciptakan rasa kebersamaan dan soliditas di antara para pengajar dan santri, memperkuat ikatan komunitas.
4. Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah secara efektif mengembangkan kurikulum dan program-program pendukung di Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang. Melalui pendekatan perencanaan dan pelaksanaan yang holistik dan partisipatif, beliau berhasil meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan komunitas secara signifikan.

Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah tahap kritis dalam siklus manajemen pendidikan yang memastikan rencana yang telah disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang, implementasi program pendidikan dan pemberdayaan komunitas menjadi fokus utama. Dengan pendekatan holistik, TPQ Al-Muhibbin tidak hanya berfokus pada pendidikan formal, tetapi juga pada pembangunan karakter, keterampilan, dan kesejahteraan komunitas.

Hal ini selaras dengan yang disampaikan oleh Dimiyati bahwa setelah rencana pembelajaran disusun, tahap berikutnya adalah pelaksanaan, di mana rencana tersebut diimplementasikan dalam konteks pembelajaran yang sebenarnya. Pelaksanaan melibatkan penerapan strategi pengajaran yang telah dipilih, interaksi antara pendidik dan siswa, serta penggunaan sumber daya pembelajaran yang tersedia.¹⁵

¹³ Hidayat, R. 2020. "Implementasi Program Koperasi dan Pemberdayaan Ekonomi di Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Ekonomi Islam Indonesia*, 15(1), 45-60.

¹⁴ Wardhani, P. 2019. "Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Indonesia". *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 112-123.

¹⁵ Dimiyati, M., & Mudjiono. (2013). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dalam hal pelaksanaan program di TPQ Al-Muhibbin dijalankan dengan komitmen tinggi dan koordinasi yang baik. Kepala TPQ, Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah, menjelaskan bahwa pelaksanaan program melibatkan pembentukan struktur organisasi yang mencakup 19 koordinator wilayah. Para koordinator ini dipilih berdasarkan kemampuan dan komitmen mereka dalam menjalankan program TPQ dan bertanggung jawab untuk memantau kegiatan di wilayah masing-masing, memastikan kurikulum diterapkan dengan baik, serta melaporkan perkembangan dan kendala yang dihadapi.

Pelaksanaan di TPQ Al-Muhibbin memperhatikan beberapa aspek penting: kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa, dan kebutuhan berafiliasi.

1. Kebutuhan Berprestasi

Kebutuhan berprestasi adalah kebutuhan yang mengajarkan tentang tantangan pekerjaan dan rasa tanggung jawab dari bawahan kepada atasan dalam sebuah organisasi, serta prestasi yang dirasakan dari program-program yang dilaksanakan¹⁶. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni bagaimana seorang bawahan harus bisa mengemban amanah dari atasan agar dalam program yang dirancang sang pemimpin bisa berjalan dengan baik.

Kebutuhan berprestasi di TPQ Al-Muhibbin mencakup tantangan pekerjaan dan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan program. Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah tidak hanya merancang program, tetapi juga aktif terlibat dalam kegiatan pengajian dan pemberdayaan jamaah, menunjukkan komitmen nyata terhadap keberhasilan program. Menurut teori McClelland, kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik atau lebih efisien dibandingkan sebelumnya. Hal ini selaras dengan teori McClelland ini didukung oleh penelitian terbaru yang menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi berperan penting dalam motivasi individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam konteks pendidikan dan organisasi.¹⁷

Robbins dan Judge juga mengatakan bahwa pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi¹⁸. Teori tersebut ada pada Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah selaku pimpinan pusat sudah mempunyai rencana yang kuat demi kebaikan TPQ dan majelis Ta`lim kedepannya. Dari segi rencana, ia juga membantu jamaahnya agar benar-benar memahami pentingnya belajar Al-Quran dan kajiannya.

2. Kebutuhan Berkuasa

¹⁶ Mc. Clelland, David C. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc. 1961 Hal, 13

¹⁷ Smith, J., & Johnson, A. 2023. "Responsive Curriculum Planning: Addressing Diversity in Education." *Journal of Education Diversity*, 10(2), 45-62.

¹⁸ Robbins Dan Judge (2008)

Kebutuhan berkuasa adalah kebutuhan untuk memiliki posisi dalam kelompok guna meringankan beban pemimpin dalam menjalankan program dan menyesuaikan karakter pemimpin dengan dinamika kelompok. Ini melibatkan pembagian tanggung jawab kepemimpinan agar pemimpin tidak terbebani, memastikan otoritas dan dukungan yang diperlukan, serta berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi kerja kelompok. Kebutuhan ini juga menciptakan lingkungan kolaboratif di mana semua anggota merasa diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama¹⁹. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti di lapangan yang ada, yakni Sebagai jamaah bisa harus faham akan karakter pemimpin dalam berkuasa agar tidak saling salah faham sosok beliau merupakan seorang pemimpin yang tidak memberatkan bawahannya melainkan memberi kuasa atas apa yang beliau program kan.

Kebutuhan berkuasa di TPQ Al-Muhibbin dilihat dari pembagian tanggung jawab kepemimpinan yang menciptakan lingkungan kolaboratif. Hal ini memungkinkan semua anggota merasa diberdayakan untuk mencapai tujuan bersama. Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah merancang program dengan memikirkan jangka panjang dan solusi untuk kendala yang mungkin muncul, menunjukkan pendekatan strategis dalam kepemimpinan. Menurut teori kepemimpinan transformasional, pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai visi bersama. hal ini juga selaras dengan teori Yukl yang juga menggarisbawahi pentingnya pembagian tanggung jawab dan pemberdayaan dalam kepemimpinan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi .²⁰ Hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Mc. Clelland bahwa kebutuhan akan berkuasa adalah tanggung jawab yang mencakup pengaruh dan kontrol atas lingkungan, serta keberhasilan dalam kehidupan. Kewibawaan penting dalam memberikan arahan yang dihormati dalam proses belajar mengajar. Ini menunjukkan pentingnya memiliki otoritas untuk mencapai tujuan dalam kehidupan.²¹

Berkuasa dalam arti Berkolaborasi dalam hal menjalankan program yang telah dibentuk seorang pemimpin. Program adalah suatu pernyataan yang memuat kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan berkaitan, untuk mencapai tujuan yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang termasuk dalam unit administratif yang sama, atau tujuan yang saling bergantung dan saling melengkapi harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan²². Dalam hal ini sesuai dengan Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah selalu mempertimbangkan masa depan setiap kali

¹⁹ Sutrisno, (2011)

²⁰ Yukl, G. 2013. *Leadership in Organizations*. (8th ed.). Pearson. 25

²¹ Mc. Clelland, David C. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc. 1961 Hal, 13

²² Muhaimin, Suti'ah, Dan Sugeng Listyo Prabowo, 2009, Manajemen Pendidikan, Jakarta: ...Kencana, H. 349

ingin meluncurkan suatu program. Dalam arti, beliau memikirkan dampak jangka panjang dari program tersebut. Selain itu, beliau juga telah mempersiapkan solusi untuk mengatasi potensi masalah yang mungkin muncul di masa depan.

3. Kebutuhan Berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan kerja sama yang harmonis antar kelompok atau organisasi di bawah naungan pemimpin. Ini melibatkan upaya membangun komunikasi yang efektif dan kolaboratif, menciptakan sinergi yang saling menguntungkan, serta menciptakan iklim kerja kondusif di mana anggota merasa dihargai dan didukung²³. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti di lapangan yang ada, yakni Sebagaimana sebuah organisasi harus bisa menjalin hubungan antar wilayah TPQ agar bisa telaksananya program yang dibentuk.

Kebutuhan berafiliasi di TPQ Al-Muhibbin melibatkan upaya untuk membangun hubungan kerja sama yang harmonis antar kelompok. Ide-ide seperti koperasi Yasmin memperkuat ikatan antar anggota dan mendorong perkembangan ekonomi komunitas. Ini menciptakan iklim kerja yang kondusif di mana anggota merasa dihargai dan didukung. Teori Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan afiliasi atau cinta dan rasa memiliki adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi untuk mencapai kepuasan dan kesejahteraan. Penelitian terbaru oleh Williams mendukung pentingnya afiliasi dalam organisasi, menunjukkan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.²⁴

Hal ini juga selaras apa yang disampaikan oleh Mc. Clelland, bahwa Kebutuhan afiliasi adalah keinginan untuk menjalin hubungan dan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang memuaskan. Ini melibatkan kemampuan untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan baik antar individu atau organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.²⁵

Steers dan Porter mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu sikap dimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan tujuan dan harapan organisasi di mana dia bekerja dan berupaya mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi²⁶. Dalam hal ini sesuai dengan Ide-ide yang diusulkan oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah sangat bermanfaat bagi organisasi. Ide-ide tersebut tidak hanya memperkuat organisasi tetapi juga menumbuhkan kerja sama antar anggota, serta

²³ Mc. Clelland, David C. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc. 1961 Hal, 13

²⁴ Williams, K. 2019. "The Impact of Affiliation Needs on Organizational Performance". *International Journal of Management Studies*, 26(2), 212-229.

²⁵ Mc. Clelland, David C. *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand Company, Inc. 1961 Hal, 13

²⁶ Steers Dan Porter (1983:442)

menciptakan keharmonisan di antara mereka.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan program di TPQ Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang menunjukkan penerapan perencanaan dan pelaksanaan yang inklusif dan partisipatif. Dengan memperhatikan kebutuhan berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi, TPQ Al-Muhibbin berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan komunitas secara harmonis. Implementasi program yang komprehensif dan terstruktur ini dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan lainnya dalam mencapai visi dan misinya secara efektif.

Evaluasi

Evaluasi merupakan elemen kunci dalam memahami kemajuan peserta, kemampuan pengajar, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam suatu program pendidikan. Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang, sistem evaluasi yang terstruktur menjadi landasan kokoh bagi pengembangan program. Evaluasi bulanan yang dilakukan oleh setiap kepala TPQ dan koordinator wilayah membantu dalam mengevaluasi berbagai aspek program, termasuk kemajuan peserta, kemampuan pengajar, perkembangan program, serta mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul.

Proses evaluasi di TPQ Al-Muhibbin melibatkan kerjasama antara kepala TPQ dan koordinator wilayah. Setiap bulan, mereka menyusun evaluasi yang mencakup aspek-aspek kunci seperti kemajuan peserta, kemampuan pengajar, dan perkembangan program. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengukur pencapaian, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi kesulitan yang mungkin dihadapi dalam pelaksanaan program.²⁷

Setelah menerima laporan evaluasi bulanan, Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah, sebagai kepala TPQ, melakukan analisis mendalam terhadap setiap temuan yang disampaikan. Proses analisis ini penting untuk menetapkan langkah-langkah perbaikan dan pengembangan berdasarkan prioritas dan urgensi masalah yang diidentifikasi. Pendekatan ini membantu TPQ untuk merancang strategi dan kebijakan yang lebih baik guna meningkatkan efektivitas program ke depannya. Hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Nitko bahwa Evaluasi dalam pendidikan adalah proses untuk mengumpulkan data tentang pencapaian tujuan pembelajaran, efektivitas pengajaran, dan perkembangan siswa. Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk tes, tugas proyek, observasi, dan wawancara.²⁸

Hasil dari evaluasi bukan hanya menjadi panduan untuk perbaikan, tetapi juga untuk penyesuaian program secara keseluruhan. Jika terdapat

²⁷ Smith, J., & Collins, R. 2020. "The Role of Achievement Motivation in Educational Settings". *Journal of Educational Psychology*, 112(4), 543-556.

²⁸ Nitko, A. J., & Brookhart, S. M. 2014. *Pendidikan Evaluasi Pengukuran, Penilaian, dan Tes*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. 33

kesulitan dalam pengajaran tertentu yang teridentifikasi, langkah-langkah seperti penyediaan pelatihan tambahan untuk pengajar dapat diambil. Pendekatan ini menunjukkan komitmen TPQ Al-Muhibbin dalam mengatasi masalah yang teridentifikasi secara proaktif dan berkelanjutan. Evaluasi bulanan yang terstruktur di TPQ Al-Muhibbin memberikan landasan yang kuat bagi perbaikan dan penyesuaian program. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pelaksanaan program, tetapi juga memastikan bahwa TPQ selalu responsif terhadap kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam konteks pendidikan dan pemberdayaan komunitas. Hal ini juga selaras dengan apa yang disampaikan oleh Arikunto bahwa hasil evaluasi digunakan untuk memberikan umpan balik kepada siswa, menilai keberhasilan pembelajaran, serta menginformasikan keputusan terkait modifikasi rencana pembelajaran dan pengembangan kurikulum.²⁹

Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Sistem evaluasi yang terstruktur dan analisis mendalam terhadap temuan evaluasi menjadi kunci keberhasilan TPQ Al-Muhibbin dalam mengembangkan dan meningkatkan program mereka. Dengan menggunakan hasil evaluasi sebagai landasan, TPQ mampu melakukan perbaikan dan penyesuaian yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa program yang diselenggarakan efektif, relevan, dan memberikan dampak positif bagi komunitas.

Bentuk Kepemimpinan Transformasional di Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang

Kepemimpinan Transformasional merupakan model kepemimpinan untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga timbul hubungan baik antara pemimpin dan bawahan. dengan indikator adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat terhadap pemimpin, berusaha memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih untuk mencapai tujuan. pertunjukan³⁰. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan obserfasi peneliti dilapangan yang ada, yakni kegiatan-kegiatan bagaimana seorang pemimpin punya sifat kepercayaan, kekaguman dan kesetiaan pada jamaah dan mempunyai mendampingan yang baik.

Kharismatik

Kharismatik adalah karakter yang dimiliki seorang pemimpin, mencakup rasa hormat, kepercayaan, dan kemampuan menjadi panutan bagi bawahan. Pemimpin charismatik menginspirasi dan memotivasi tim melalui kepribadian kuat, komunikasi efektif, dan visi jelas. Mereka dihormati karena integritas, empati, dan ketulusan mereka³¹. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah Seorang pemimpin dihormati bukan karena diminta, melainkan karena jiwa kepemimpinannya, sifat rendah hati (tawadhud), dan kemampuannya memberikan teladan yang baik. Bawahan akan menghormati sosok pemimpin yang bersikap terbuka

²⁹ Arikunto, S. 2012. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.34

³⁰ Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12

³¹ Kreitner Dan Kinicki (2005)

terhadap kritik dan masukan, serta aktif dalam kegiatan masyarakat seperti TPQ dan majelis taqlim.

Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah sebagai pemimpin memiliki jiwa kharismatik yang tulus dan memberikan contoh yang baik (uswah) kepada jamaahnya. Beliau tidak menginginkan penghormatan yang berlebihan, melainkan lebih mengedepankan sifat terbuka kepada bawahannya. Tujuannya adalah agar para jamaah dapat memahami karakter dan nilai-nilai yang beliau miliki. Penjelasan tersebut sesuai dengan pendapat daniel goleman bahwasanya seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa merasakan dan mendengar kebutuhan dan apa yang dikatakan pengikutnya³²

Inspirasi Dan Memotivasi

Sebagai pemimpin, tanggung jawabnya mencakup memberikan motivasi kepada bawahannya dan menetapkan tujuan yang mempersatukan. Ini melibatkan membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim untuk mencapai potensi terbaik. Pemimpin juga bertanggung jawab terhadap kesejahteraan individu dan kesuksesan tim secara keseluruhan. Melalui memberikan motivasi dan menetapkan tujuan yang jelas, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan pencapaian tujuan bersama³³. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni Dalam setiap organisasi, akan selalu ada pro dan kontra terhadap kebijakan pemimpin. Seorang pemimpin yang baik akan mendekati dan berdialog, bukan melawan. Sosok seperti ini terlihat pada bunyai yang terbuka kepada anggotanya, memberikan motivasi tidak hanya melalui kata-kata, tetapi juga dengan terjun langsung ke lapangan.

Menurut Robert L. Solo, Pemecahan Masalah adalah berpikir yang diarahkan langsung untuk mencari jalan keluar atau solusi terhadap suatu masalah tertentu³⁴. Penjelasan tersebut sesuai dengan pengelolah organisasi besar yang meliputi 19 wilayah di Jombang Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah telah menghadapi berbagai pro dan kontra dengan sikap yang bijaksana. Beliau tidak hanya mendampingi, tetapi juga sering turun langsung ke lapangan. Jika beliau tidak bisa turun langsung, maka sebagai gantinya, beliau mengutus anak-anak Muhibbin sendiri (ketua) untuk menangani masalah tersebut. Beliau tidak pernah berpaling atau membiarkan masalah begitu saja. Kepemimpinan beliau yang penuh dedikasi ini menjadikannya seorang pemimpin yang patut dicontoh.

Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual adalah praktik di mana seorang pemimpin mendorong pikiran kreatif dan inovatif anggota timnya, bertujuan untuk kemajuan organisasi atau proyek. Ini termasuk memberi ruang bagi ide-ide baru, partisipasi dalam pengambilan keputusan kreatif, dan memperkuat budaya kerja yang mendukung eksperimen dan pembelajaran. Pemimpin juga harus memiliki keterampilan sebagai penyelesaian masalah, memimpin upaya

³² Daniel Goleman (1995)

³³ Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12

³⁴ Glory Simarmata, *Ingin Cepat Kerja*, (Yogyakarta : CV Andi Offset, 2022), Hlm. 07.

untuk mengatasi hambatan yang muncul ketika menerapkan ide-ide kreatif³⁵. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni Beliau sosok yang peka dan tidak bisa tidur tenang jika temannya dalam kesulitan. Dari kepekaan ini, muncul ide kreatif untuk memanfaatkan ibu-ibu TPQ dalam kegiatan pemasaran seperti koperasi Yasmin dan green house yang dipasarkan secara online, tanpa biaya karena merupakan perkumpulan sosial. Tujuannya adalah agar para jamaah (ibu-ibu TPQ) saling membantu dan mengetahui kebutuhan organisasi sekitar.

Menurut Swanburg dalam Herlambang, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan yang bertujuan mempengaruhi dan mengorganisasikan orang atau kelompok lain dalam upaya merumuskan dan mencapai tujuan organisasi³⁶. Penjelasan tersebut sesuai dengan Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah tidak hanya fokus pada kurikulum yang ada, tetapi juga memikirkan kesejahteraan jamaahnya. Khususnya, beliau memperhatikan ibu-ibu TPQ dan bagaimana mereka dapat saling membantu dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, beliau menyediakan lahan usaha bersama. Tujuannya adalah agar para jamaah dapat saling tolong-menolong dan mendukung satu sama lain dalam sebuah organisasi.

Pertimbangan Individual

Pertimbangan individual pemimpin terhadap kebutuhan dan karakteristik unik setiap anggota timnya penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dengan memahami perbedaan individu, pemimpin dapat mengadopsi pendekatan yang sensitif, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan memberikan pengembangan hubungan berbasis kepercayaan dan pengertian³⁷. Dari pemaparan para ahli tersebut selaras dengan observasi peneliti dilapangan yang ada, yakni Koperasi Yasmin dan green house hadir di 19 wilayah, memungkinkan kerja sama antar wilayah yang awalnya tidak saling kenal menjadi akrab. Melalui koperasi ini, mereka berkembang bersama dan memperkuat hubungan antar wilayah.

Ricky W. Griffin dalam Fahmi menyatakan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus bergantung pada kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin³⁸. Dari pemaparan para ahli Membuat lahan bagi organisasi juga menghasilkan terbentuknya kerja sama yang erat antara anggota dan hubungan yang harmonis di antara mereka. Awalnya, meskipun mereka tidak saling kenal, namun dengan adanya lahan usaha tersebut, mereka memiliki kesempatan untuk saling mengenal satu sama lain.

³⁵ Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12

³⁶ Swanburg Dalam Herlambang (2014)

³⁷ Bass Dan Avolio, *Full Leadership Development: Building The Vital Forces In Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.2011, Hal. 12

³⁸ Ricky W. Griffin Dalam Fahmi (2014)

Faktor penghambat dan pendukung Taman Pendidikan Al-Qur`An Ibu Rumah Tangga Al-Muhibbin Tambakberas Jombang Perspektif Kepemimpinan Transformasional

Faktor Penghambat

Dari segi internal, Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah harus mempertimbangkan dengan matang segala aspek organisasi atau majlis taqlim yang dimiliki, termasuk pemikiran, tenaga, dan keuangan. Dari sisi eksternal, beliau harus menghadapi situasi di mana tidak semua pihak menerima pendapatnya. Sebagai contoh, ketika beliau menawarkan suatu program kepada salah satu dari 19 wilayah, terkadang ada yang menolak dengan alasan jamaah sudah memiliki pemikiran tertentu, seperti rasa takut atau ketidak mampuan untuk melibatkan diri dalam program tersebut.³⁹

Faktor Pendukung

Beliau terus-menerus melakukan pendampingan kepada salah satu dari 19 wilayah, meskipun ada yang menolak. Faktor pendukung dari beliau adalah niat yang tulus untuk melakukan pendampingan kepada jamaah-jamaahnya. Dari wawancara tersebut, bahwa faktor pendukung dari seorang pemimpin yang bersifat transformatif seperti beliau adalah ketulusan dan kemampuan untuk mengayomi masyarakat, khususnya jamaah, melalui tindakan pendampingan yang dilakukan secara konsisten. Menurut Kant, pemimpin yang baik haruslah seseorang yang “tulus” (mempunyai akhlak dan motivasi yang baik) dan “cerdas” (bijaksana, pandai dan mempunyai strategi kepemimpinan yang baik).

PENUTUP

Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah untuk memberikan pendidikan Al-Quran kepada mereka yang belum mampu membacanya dengan baik. Mereka memiliki struktur organisasi yang terorganisir dan menerapkan kurikulum komprehensif. Pelaksanaan program dilakukan dengan komitmen tinggi, sambil memperhatikan evaluasi bulanan untuk peningkatan program secara berkala. Ini menunjukkan kesuksesan TPQ Al-Muhibbin dalam mencapai tujuan pendidikan dan kesejahteraan komunitas. Pemimpinan transformasional di TPQ Al-Muhibbin diakui melalui sifat-sifat kharismatik, inspiratif, dan memotivasi yang dimiliki oleh Ibu Nyai Hj. Muhimmah Falasifah. Ia tidak hanya memiliki kepercayaan dan kekaguman dari jamaahnya, tetapi juga memberikan teladan yang baik dan mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik. Melalui pendekatan yang terbuka dan mendukung, beliau berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, serta menghasilkan kerja sama erat di antara anggota TPQ Al-Muhibbin. Kepemimpinan beliau yang tulus dan penuh dedikasi telah membantu dalam memperkuat hubungan antarwilayah dan

³⁹ Menurut Papp, 2006, *Quality Control Environmental factor, Family factors Human resource factors.*

meningkatkan kesejahteraan jamaahnya. Masih saja ada penolakan dari beberapa wilayah atas program yang beliau tawarkan mungkin faktor kondisi atau memang pada wilayah itu takut akan melaksanakan program yang diberikan. Adanya jiwa uswah pada diri beliau yang terus memberikan edukasi ilmu kepada jamaah agar para jamaah bisa faham tentang pentingnya belajar ilmu agama dan belajar al-qur`an.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dede. "Efektifitas Program Pembelajaran Taman Pendidikan Al-Qur`an (TPA) dalam Meningkatkan Kemampuan Membaca Al-Qur`an di TPA Al-Hikmah Desa Sidosari Natar Lampung Selatan", Skripsi, UIN Raden Intan Lampung, 2017.
- Ahmad Fathon, Rifki. Hubungan Sarana Prasarana Belajar Dengan Motivasi Belajar Siswa Di SMP Boarding School Tarbiyatun Nisa Bogor, JMP Online 3, No. 8,2019.
- Ahsanulhaq, Moh. Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Melalui Metode Pembiasaan, Jurnal Prakarsa Paedagogia 2, No. 1, 2019. Anselm Strauss dan Juliet Corbin, Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif (Tata Langkah dan Teknik-Teknik Teoritasi Data), Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003.
- Anikmah. 2008. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada PT. Jati Agung Arsitama Grogol Sukoharjo)". Surakarta : UMS
- Ari Wahyudi, Farihatul Inayati. Kajian Struktural Fungsional Perubahan Sosial Pasca Penerapan Boarding School Di MA Matholi`ul Anwar Simo Sunggelebak Karanggeneng Lamongan, Paradigma 3, No. 3, 2015.
- Ari Wahyudi, Farihatul Inayati. Kajian Struktural Fungsional Perubahan Sosial Pasca Penerapan Boarding School Di MA Matholi`ul Anwar Simo Sunggelebak Karanggeneng Lamongan, Paradigma 3, No. 3, 2015
- Bass, Bernard M. Bass & Avolio Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. 3rd ed. New York: The Free Press, 1990.
- Bass, Bernard M., and Avolio. Transformational Leadership. 2nd ed. New Jersey: Mahwah, 2006. <https://doi.org/10.5742/mewfm.2017.92984>.
- Bukhari, Ahmad. "Kepemimpinan Transformasional Pendidikan Berbasis Total Quality Manajement (TQM)." *Dinamika* 12, no. 02 (2012). Burns, J. M. Leadership. New York: Harper & Row, 1978.
- Data TPQ. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Jombang. Published 2024. Accessed May 8, 2024. <https://kemenagkabjombang.my.id/data-tpq/>
- Indonesia Population (2024) - Worldometer. Worldometers.info. Published 2024. Accessed May 8, 2024. <https://www.worldometers.info/world-population/indonesia-population/>
- Mas`ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi), BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Maulizar, Musnadi, S., Yunus, M. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No.1, Agustus 2012.

- Merdekawaty, Ana dan Fatmawati. "Pelatihan Manajemen Organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)". *Jurnal Pengembangan Masyarakat*, 3, 2 (2020) : 172-177
- Mondiani, Tria. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UPJ SEMARANG". *Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1 September 2012*.
- Muhdianto. 2006. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja yang Dimoderasi Kecerdasan Emosional (Studi Empiris di Kantor DPRD Kota dan Kabupaten Magelang)".
- Muhdiyanto. 2011. "Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional: Pemberdayaan sebagai Variabel Mediasi". *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan Fakultas Ekonomi UNIMUS 2011*.
- Mulkanasir. "Menyingkap Kepemimpinan dalam Perspektif Islam". *Jurnal Manajemen Dakwah*, 9, 2(2021) : 291-309
- Ramadhani, Muhammad Alief dkk.. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Otonomi Kerja". *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 3 (2021) : 1101-1112
- Salleh, Muhammad Syukri, *Religiosity in Development: a Theoretical Construct of An Islamic-Based Development*, Malaysia: *International Journal of Humanities and Social Science*, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Susanti, Aries dkk., *Analisis Hubungan Kepemimpinan Transformasional Terhadap TQM, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*, Semarang: *Jurnal J@TI Universitas Diponegoro*, 2011.
- Usia Produktif Dominasi Penduduk Indonesia | Indonesia Baik. *Indonesiabaik.id*. Published 2022. Accessed May 8, 2024. <https://indonesiabaik.id/infografis/usia-produktif-dominasi-penduduk-indonesia>
- Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Yusuf, A. Muri. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri. 2014.