

**PERAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS  
PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRUN  
NEGARA RATU NATAR KABUPATEN  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah Dan  
Komunikasi

**Oleh**

**EMELDA LESTARI  
NPM. 1641030066**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/2020 M**

**PERAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS  
PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRUN  
NEGARA RATU NATAR KABUPATEN  
LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Di Ajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah Dan  
Komunikasi

**Oleh**

**EMELDA LESTARI  
NPM. 1641030066**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**

**Pembimbing I : Hj. Rodiyah, S.AG, MM  
Pembimbing II : Badaruddin, S.Ag.M.Ag**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1441 H/ 2020 M**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan dan faktor penghambat jalannya peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) di pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun dalam meningkatkan kualitas santri. Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga, organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan, Jenis penelitian ini digunakan untuk meneliti peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data metode interview (wawancara), metode observasi dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari responden mengenai peran pemimpin, sedangkan data sekunder berupa teori-teori dan serta data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan dokumentasi. Semua data tersebut merupakan untuk mendeskripsikan peran pemimpin dalam peningkatan kualitas pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa peran Ustadz Muflihuddin dalam peningkatan kualitas pondok pesantren Al-Fatah yaitu tertuju pada mengembangkan santri dengan bahasa arab dan bahasa ingris dengan membentuk team bahasa juga meningkatkan dalam hafalan santri dengan menghafal ayat Al-Quran yang bertujuan untuk mencetak generasi Qur'ani. Selain daripada itu pesantren Al-Fatah juga menembangkan skill santri melalui Ekstrakurikuler dalam rangka memberikan perkembangan kepribadian santri itu sendiri seperti Jurnalistik (Majalah santri Adzkia), Islamic Student Movement of Al-Fatah (ISMA). Pondok Pesantren Al-Fatah dari tahun ketahun memiliki kemajuan yang lumayan bagus dari bidang bahasa maupun Tahfidz Qur'an nya. Setiap kelulusan santri di mana tahun ini adalah angkatan ke 26 telah membuktikan bahwasanya mampu berbahasa Inggris dan bahasa Arab dengan fasih. Selain itu, santri mampu menghafal Al-Qur'an sesuai target Pondok Pesantren. Selain menerapkan bahasa dan tahfidz Qur'an.

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : PERAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS  
PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRON  
NEGARA RATAU KECAMATAN NATAR KABUPATEN  
LAMPUNG SELATAN**

**Nama : EMELDA LESTARI**

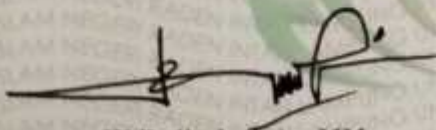
**NPM : 1641030066**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

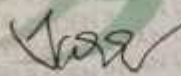
Untuk Dimunaqosyahkan Dan Dipertahankan Dalam Sidang Munaqosah Fakultas  
Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

**PEMBIMBING I**



**Hj. Rodiyah, S. Ag., MM**  
**NIP.197011131995032002**

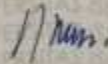
**PEMBIMBING II**



**Badarudin, S. Ag. M. Ag**  
**NIP.197508132000031001**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



**Dr. Hj. Suslina Sanjava, M. Ag.**  
**NIP.197206161997032002**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)703260 Kode Pos 35131

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Peran Pemimpin Dalam Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren Al-Falah Al-Muhajirin Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan" disusun oleh **Emelda Lestari**, NPM : **1641030066**, Program Studi **Manajemen Dakwah**, telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Rabu, 6 Mei 2020.

Tim Penguji

Ketua Sidang : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

(.....)

Sekretaris : M. Husaini, MT

(.....)

Penguji 1 : Mubasit, MM

(.....)

Penguji 2 : Hj. Rodiyah, S.Ag, MM

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**

NIP.196104091990031002

## MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

“Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”

(QS. Al-Anbiya (21):73)

## **PERSEMBAHAN**

Penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Yansi dan Ibunda Sasmita yang telah mencurahkan rasa kasih sayangnya serta jerih payahnya untuk mendukungku dan juga keberhasilanku.
2. Buat adikku tersayang Ema Ernayani, Juanita Adelia, Najwa Khaira dan Kakakku Efrizal, terimakasih telah mempercayaku sebagai kakak dan adik terbaik.
3. Untuk Kakek dan Nenekku dan saudara-saudaraku, terimakasih kalian sudah mendukungku dan memotivasiku.
4. Buat temen-temen seperjuangan khususnya jurusan MD kelas B angkatan 2016 Iin Supriyani, Femita Maharani, Siti Karmila, Wulan Fajriani, Intan Kurniati, Julika Ermalia, , Herlan Akrom, Giska Sapta Mulia, Emilia Riski Putri, Bella Restiana, Labibah Nurhasanah, Ieli Nasution, Ismail Syaputra, Eka Rusmiana, Ernis, Lia Rendani, Dinda Nurjanah, Ikhwan Berliadi p, Fitri Nurjanah, terimakasih atas dukungan motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini dan telah sama-sama berjuang dalam menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi tercinta ini.
5. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) UIN Raden intan Lampung menjadi tempat dalam menuntut ilmu.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di desa Tongkok kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat Sumatra Selatan pada tanggal 17 Mei 1998, anak kedua dari 5 saudara dari ayah bernama Yansi dan Ibu Sasmita. Pendidikan penulis berawal di SD Negeri 16 desa Tongkok Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat, lulus pada tahun 2010 kemudian melanjutkan pendidikan SMP Negeri 1 Pajar Bulan Kabupaten Lahat dan lulus pada tahun 2013 selanjutnya melanjutkan ke jenjang SMA Negeri 1 Pagar Alam Sumatra Selatan dan kemudian lulus pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikannya pada perguruan tinggi IAIN Raden Intan Lampung pada semester 1 tahun Akademik 2016/2017 yang kemudian pada tanggal 07 April 2017 resmi menjadi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah.

Bandar Lampung, 3 Maret 2020  
Yang Membuat,

Emelda Lestari



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, atas berkah dan rahmat kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Peran Pemimpin dalam Peningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan”. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita kejalan yang diridhoi oleh Allah SWT, dan selalu kita nantikan syafa’atnya pada yaumul akhir kelak.

Penyusun skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di jurusan Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pada kesempatan ini, Penulis juga hendak menyampaikan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli,M.Si.
2. Ibu Dr. Hj, Suslina Sanjaya,M.Ag, selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Sekretaris Jurusan Bapak M.Husaini M.T yang Penulis kenal sebagai sosok yang baik dan ramah.
3. Ibu Hj. Rodiyah, S.AG, MM selaku pembimbing utama skripsi Penulis yang telah banyak memberikan motivasi dan menuangkan waktunya untuk membimbing Penulis, Bapak Badaruddin, S.Ag.M.Ag, Selaku pembimbing

dua skripsi Penulis yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, serta mengoreksi skripsi saya dengan teliti.

4. Bapak dan Ibu dosen maupun pegawai seluruh civitas akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
5. Seluruh staf pegawai perpustakaan pusat dan perpustakaan Fakultas Dakwah yang telah memberikan pinjaman buku.
6. Pondok Pesantren Al-Fatah yang telah senang hati menerima dan memberikan kesempatan kepada Penulis untuk dapat melakukan penelitian. Kepada Ustadz Muflihuddin, Lc. selaku Pimpinan Pondok Pesantren Al-Fatah yang telah menerima saya dengan baik.
7. Seluruh petugas perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi serta petugas perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 04 Mei 2020

Penulis,

Emelda Lestari

1641030066

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESEHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	5
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Fokus Penelitian.....	12
E. Rumusan Masalah .....	13
F. Tujuan Penelitian.....	13
G. Signifikansi Penelitian .....	13
H. Metode Penelitian .....	15
I. Metode Pengumpulan Data .....	18
J. Analisis Data .....	21
<b>BAB II PERAN PEMIMPIN, KUALITAS DAN PONDOK PESANTREN</b>	
A. Peran Pemimpin .....	22

1. Pengertian Peran.....	22
2. Pengertian Pemimpin .....	23
3. Peran Pemimpin Visioner.....	25
4. Sifat-Sifat Pemimpin .....	26
5. Fungsi Kepemimpinan .....	28
6. Ciri-Ciri Pemimpin.....	29
7. Model Kepemimpinan Dalam Pesantren.....	31
8. Peran Pemimpin Pondok Pesantren .....	34
<b>B. Kualitas .....</b>	<b>36</b>
1. Pengertian Kualitas .....	36
2. Pengendalian Kualitas .....	38
3. Perbaikan Kualitas .....	38
<b>C. Pondok Pesantren.....</b>	<b>40</b>
1. Definisi Pondok Pesantren .....	40
2. Fungsi Pesantren .....	41
3. Tujuan Pesantren .....	42
4. Bentuk-Bentuk Pesantren.....	44
<b>D. Tinjauan Pustaka.....</b>	<b>45</b>

### **BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRUN NEGARA RATU KECAMATAN NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

<b>A. Profil Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan .....</b>	<b>47</b>
1. Sejarah Perkembangan Pondok Pesantren Al-Fatah .....	47
2. Struktur Manajemen Kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Al-Fatah .....	50
3. Visi Dan Misi Pondok Pesantren Al-Fatah .....	52
4. Tujuan Pondok Pesantren Al-Fatah .....	52
5. Fasilitas Pondok Pesantren Al-Fatah.....	53
6. Data Jumlah Guru Dan Karyawan .....	54
7. Data Jumlah Keseluruhan Santri .....	54
8. Kegiatan Harian Santri Al-Fatah.....	55
<b>B. Peran Pemimpin (Mudir/Pimpinan) Ustadz Muflihuddin Lc Dalam Peningkatkan Kualitas Pondok Pesantren.....</b>	<b>57</b>
1. Peran Pemimpin Ustadz Muflihuddin .....	57
2. Kualitas Santri Pondok Pesantren Al-Fatah .....	63

### **BAB IV PERAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRUN NEGARA RATU KECAMATAN NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN**

Analisis Peran Pemimpin Dalam Peningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan ..... 69

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 79

B. Saran..... 81

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Lampiran-Lampiran**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Pedoman Pengumpulan Data
2. Kartu Konsultasi
3. Surat Keputusan Judul Skripsi
4. Surat Rekomendasi Penelitian Survey
5. Surat Keterangan Telah Riset
6. Surat Tugas Seminar Proposal
7. Data Pondok Pesantren

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Agar memudahkan dalam pembahasan skripsi ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian pengertian sehingga dapat menghindarkan kesalahan persepsi terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul skripsi ini yaitu” **PERAN PEMIMPIN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS PONDOK PESANTREN AL-FATAH AL-MUHAJIRUN NEGARA RATU NATAR KABUPATEN LAMPUNG SELATAN.** Adapun penjelasan istilah dalam judul tersebut adalah sebagai berikut.

Menurut kamus besar Indonesia peran adalah serangkaian perilaku dimana seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara non formal.<sup>1</sup>

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan di harapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, pemimpin di dalam organisasi mempunyai

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011) hal.235

peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku.<sup>2</sup>

Dari pengertian di atas peran adalah perilaku yang diatur dari seseorang dalam posisi tertentu di sebuah organisasi atau serangkaian perilaku seseorang sesuai dengan posisi yang diberikan secara formal maupun non formal di mana yang dimaksud penulis disini adalah posisi Mudir/pimpinan, atau pelaksana seorang Ustadz Muflihuddin di pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun.

Pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan serta memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu ataupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi melalui kesatuan pemahaman dan kerja sama.<sup>3</sup>

Menurut Fiedler menyatakan, bahwa pemimpin merupakan seseorang yang berada dalam kelompok sebagai pemberi tugas atau pengarah dan mengoordinasikan kegiatan kelompok yang relevan, serta merupakan penanggung jawab utama. Fiedler memisahkan orang lain dalam kelompok, di mana ada orang yang memberi tugas (memimpin) dan orang lain yang diberi tugas (Pegawai). Orang yang dipisahkan dari kelompoknya untuk dijadikan pemimpin adalah seorang yang memiliki atribut, seperti kewibawaan, kekuasaan, kewenangan, keterampilan khusus, status dan sebagainya.<sup>4</sup>

Definisi kepemimpinan secara luas menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi,

---

<sup>2</sup> Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012) h.156

<sup>3</sup> Ernie Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), hal.3

<sup>4</sup> ibid, hal.3



memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.<sup>5</sup>

Peran pemimpin yang di maksud penulis disini adalah Ustadz Muflihuddin sebagai Mudir/pimpinan pelaksana pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun dimana beliau bertindak pada posisi sosial pondok pesantren sebagai keteladanaan, penegak aturan dan pengambil keputusan.

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, adalah tingkat baik buruknya sesuatu.<sup>6</sup> Menurut Juran menyatakan, bahwa yang dimaksud dengan kualitas adalah kesesuaian antara tujuan dan manfaat.<sup>7</sup>

Kualitas menurut Garvin menyatakan, bahwa yang yang di maksud kualitas adalah kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia atau tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>8</sup>

Berdasarkan berbagai uraian tersebut yang dimaksud kualitas dalam konteks kepemimpinan adalah sistematis dan terencana yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk memenuhi, bahkan melebihi harapan pelanggan

---

<sup>5</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Organisasi*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2013), h. 2

<sup>6</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 603

<sup>7</sup> Erni Tisnawati sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2018),h.131

<sup>8</sup> Ibid, h. 131

organisasi melalui yang berorientasi pada nilai-nilai keunggulan dan kebaikan.<sup>9</sup> Dimana yang dimaksud penulis di sini adalah seorang Mudir/pimpinan pelaksana Pondok Pesantren Al-Fatah berorientasi pada peningkatan kualitas santri di Pondok Pesantren Al-Fatah tersebut.

Pondok Pesantren yang penulis maksud di sini adalah Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirin atau biasa dikenal Pondok pesantren Islam Shuffah Hizbullah yang secara modern terletak di Desa Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Dapat Penulis simpulkan bahwa di Pondok Pesantren merupakan lembaga yang memberikan tempat dimana sekaligus pendidikan serta pengajaran agama dengan sistem sorogan, bandongan atau wetonan.

Dari penegasan judul diatas, maka dapat Penulis simpulkan dari judul skripsi ini adalah suatu usaha pemimpin (Mudir/Pimpinan) Pondok Pesantren Al-Fatah dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah untuk mencapai tujuan suatu organisasi, dengan titik tekan pada santri pondok pesantren tersebut adalah kegiatan/pelaksanaan, sehingga pemimpin Pondok Pesantren yang merupakan penentu maju mundurnya suatu pondok pesantren tersebut.

---

<sup>9</sup> Ibid, hal.132-133

## **B. Alasan Memilih Judul**

Adapun alasan penulis menetapkan dan memilih judul ini atas beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Peran pemimpin sebagai pemegang posisi jabatan dalam sebuah Pondok Pesantren Al-Fatah Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan. Tercapai atau tidaknya tujuan Pondok pesantren tersebut akan sangat tergantung pada profesionalisme yang dimiliki oleh seorang pemimpin (Mudir/pimpinan) pelaksana Pondok Pesantren Al-Fatah dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Fatah.
2. Kualitas merupakan salah satu faktor penting bagi berlangsung dan tercapainya tujuan pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan.

## **C. Latar Belakang Masalah**

Pada organisasi dakwah, proses pencapaian tujuan diperlukan peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) yang baik, untuk dapat menjadi dinamisor dari keseluruhan kegiatan yang dinamis dan terarah atau terrealisasikan, karena hampir di setiap organisasi/ lembaga, peranan pemimpin (Mudir/Pimpinan) sangat diperlukan. Pondok Pesantren sebagai lembaga dakwah memiliki tujuan untuk mampu mencetak generasi/ kader yang alim dan membimbing santri menjadi manusia berkepribadian islam yang diharapkan mampu menerapkan ilmu agama di luar Pondok Pesantren.

Perkara yang paling terpenting adalah bagaimana seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) juga ikut andil dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren tersebut dimana hal ini akan berkaitan juga dengan kinerja santri yang berhubungan dengan kualitas pondok pesantren tersebut. Pondok Pesantren Al-Fatah adalah salah satu yang juga ikut andil berperan penting dalam organisasi dakwah hal ini menunjukkan bahwa lembaga dakwah di sebuah pesantren adalah bentuk pola agama yang diterapkan dalam kehidupan bersosial dan juga berpengaruh.

Dan bagaimana pondok pesantren terlaksana dengan fungsi pondok itu sendiri yang dimana fungsinya adalah pesantren sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren sebagai lembaga Da'kawah dan pondok pesantren sebagai lembaga sosial sebagaimana mestinya fungsi tersebut terlaksana dengan adanya santri.

Pemimpin adalah suatu yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) harus mampu mengatur, mengurus, membimbing, dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan di capai. Seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) sangat ditekankan adanya rasa tanggung jawab atas apa yang dipimpinnya.

Islam senantiasa mendudukan manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan mepertanggung jawaban di akhirat atas apa yang dipimpinnya. Sebagaimana tujuan Allah Subhanahuata'ala menciptakan manusia di dunia

sebagai pemimpin (khalifah), firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن

يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا

لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

*“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Al-Baqarah : 30 ).*

Pondok Pesantren sebuah lembaga dakwah yang memiliki kepedulian akan pendidikan, pendidikan yang diajarkan lebih mendalami akan ilmu agama. Pendidikan agama di Pondok Pesantren tidak hanya terbatas pada satu dua jam saja seperti sekolah umum. Bahkan suasana kehidupan Di Pondok Pesantren tidak hanya di ajarkan secara teoritis semata, akan tetapi pendidikan agama ditekankan pada santri ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat umumnya dan khusus nya di Pondok Pesantren.

Tak terlepas dari sana di Pondok Pesantren, santri tidak hanya diajarkan materi untuk menghafal dan memahami tentang ajaran agama islam, akan tetapi ajaran islam tersebut telah dihayati, diresapi, dan diamalkan dalam kehidupan nyata.

Maka dari itu peran dalam seorang pemimpin dapat diartikan sebagai perilaku yang di atur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu yang dimana juga akan mengarahkan seorang karyawan atau santri. Pemimpin di dalam organisasi atau lembaga mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi atau lembaga mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan.<sup>10</sup>

Dalam aplikasinya, peran pemimpin yang di contohkan oleh Nabi Muhammad, di bagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. *Servant* (pelayan), memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan.
2. *Guardian* (Penjaga), menjaga komunitas islam dari tirani dan tekanan.<sup>11</sup>

Oleh karena itu peran Pemimpin pula berkaitan dengan:

---

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2013), hal.9

<sup>11</sup> Ibid,h. 156

1. Penentu Arah (*Direction Setter*), peran ini penting di mana pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk organisasi, guna diraih di masa depan, serta melibatkan pegawai dari “*get to go*”. Hal ini dalam pandangan ahli dan praktisi kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan.
2. Agen Perubahan (*Agent of Change*), agen perubahan merupakan peran penting kedua dari pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi dan perubahan politisi terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan.
3. Juru Bicara (*Spoke Person*), memperoleh pesan ke luar dan berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpin masa depan organisasi. Pemimpin organisasi yang efektif adalah seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk visi masa depan organisasi.
4. Pelatih (*Coach*), pemimpin visioner merupakan pelatih yang baik seseorang pemimpin organisasi mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya organisasi untuk bekerja sama, mengkoordinir aktifitas atau usaha mereka, ke arah pencapaian kemenangan atau menuju pencapaian suatu visi.<sup>12</sup>

Peran pemimpin sangat besar pengaruhnya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil

---

<sup>12</sup> Ernie Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), hal.61-63

tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seseorang pemimpin, dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika pemimpin tidak dapat membuat keputusan, maka dia tidak dapat menjadi pemimpin. Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku, mencerminkan karakter bagi seseorang pemimpin, oleh karena itu, untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

Kegiatan pengambilan keputusan merupakan salah satu bentuk peran seorang pemimpin, sehingga pengambilan keputusan adalah proses memilih diantara alternatif-alternatif tindakan untuk mengatasi masalah. Dengan demikian, fokus pengambilan keputusan adalah pada kemampuan menganalisis situasi dengan memperoleh informasi seakurat mungkin sehingga permasalahan dapat dituntaskan.<sup>13</sup>

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu, tujuan adalah suatu yang diharapkan organisasi untuk dicapai. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kinerja organisasi, hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktifitas yang dijalankan organisasi.<sup>14</sup>

Hal ini juga dilihat dari Pondok Pesantren Al-Fatah yang bernuansa modern penerapan pola pendidikan terpadu dan berasrama, dengan perpaduan empat kurikulum, namun masih menjaga erat budaya sebagaimana pondok pesantren yang lainnya, menggunakan sistem program unggulan Tahfidzul Quran (Penghapal Al-Quran), Halaqah Diniyyah (Kitab Kuning) dan Lembaga bahasa (Bahasa internasional).

---

<sup>13</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2013), hal.156

<sup>14</sup> Ibid,hal. 9-10



Pondok pesantren adalah salah satu contoh dalam mengembangkan diri peran seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) bagaimana pimpinan tersebut meningkatkan kualitas suatu lembaga yaitu pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirin Negara Ratu Natar Lampung Selatan.

Dalam meningkatkan kualitas perlu diketahui bagaimana pemimpin (Mudir/Pimpinan) tersebut berjalan dalam sistem lingkungan yang dibuat, maka dari itu perlu diketahui bahwa untuk meningkatkan kualitas sebuah pondok pesantren perlu adanya bentuk yang menetap atau mapan terlebih dahulu, sebab tanpa persiapan hal ini akan menjadi sebuah masalah.

Memahami kualitas perlu dilandasi oleh pemahaman yang komprehensif atas definisi kualitas, ini menyangkut sumber-sumber rujukan penting tentang pemahaman tentang kualitas dari berbagai pakar di bidangnya. Kinerja terbaik dan berkualitas tentu saja merupakan konsep yang statis, melainkan konsep yang dinamis karena kualitas akan bergerak terus kedepan seiring dengan perubahan zaman. Kualitas juga bukan merupakan monopoli satu pihak karena keberkualitasan sesuatu tentu saja harus memenuhi pandangan berbagai pihak.<sup>15</sup>

Saat ini pondok pesantren Al-Fatah juga ikut berperan penting dalam masyarakat terdahulu hingga masa kini hal ini di picunya landasan adat dan agama di pesantren masih kental. Dalam memajukan pondok pesantren, pemimpin atau kyai Al-Fatah sangat berperan penting bagaimana jalannya kinerja yang terjaga dan terrelisasikan dengan baik dengan peran seorang pemimpin.

Peranan seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) melaksanakan peningkatan kualitas akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan

---

<sup>15</sup> Ernie Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018),hal.151

individu. Peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) mendukung tujuan di sebuah organisasi. Dan kyai/pimpinan pada keseluruhan unit strukturnya. Dengan demikian, peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) merupakan kebutuhan mutlak bagi lembaga untuk meningkatkan kualitas pondok pesantren.

Seseorang yang diamanakan menjadi pemimpin dalam lembaga Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun memiliki peranan penting bagaimana seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) dengan pondok pesantren tersebut dalam peningkatkan kualitas Pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan.

Latar belakang inilah yang menjadi landasan penulis untuk mengangkat tema tersebut dalam penulisan skripsi dengan judul: Peran Pemimpin Dalam Peningkatkan Kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

#### **D. Fokus Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis akan membatasi fokus penelitian agar lebih terarah dan tidak melebar yakni dengan membatasi permasalahan yang hanya menitik beratkan pada pelaksanaan fungsi manajemen pesantren yaitu secara umum dapat kita lihat pada komponen manajemen pesantren yaitu Kepemimpinan, pengambilan keputusan dan kaderisasi dan dalam peningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al- Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan.

## **E. Rumusan Masalah**

Dengan memahami latar belakang masalah diatas, maka dapat diungkapkan apa yang menjadi pokok permasalahan dalam skripsi ini yaitu:

1. Bagaimana peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) di Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan dalam peningkatkan kualitas pondok ?
2. Apa faktor penghambat jalannya peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam peningkatkan kualitas santri di pesantren pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun ?

## **F. Tujuan Penelitian**

Adapun terdapat tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui bagaimana peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam peningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Lampung Selatan.
2. Mengetahui faktor penghambat jalannya peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) di pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun dalam peningkatkan kualitas santri.

## **G. Signifikansi Penelitian**

Adapun dalam penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya guna menambah kehasanaan akademik sehingga berguna untuk mengembangkan ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, khususnya jurusan Manajemen Dakwah.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Proses dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dengan melihat, mengamati, menganalisis dan menerapkan berbagai ilmu pengetahuan yang telah di peroleh dalam berbagai kegiatan perkuliahan.

### b. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pondok pesantren Al-fatah Al-Muhajiron Negara Ratu Natar Lampung Selatan dalam pihak pemimpin (Mudir/Pimpinan) dan bawahan supaya dapat meningkatkan kualitas pondok pesantren tersebut dengan menggunakan budaya ilmu kepemimpinan dan peran pemimpin yang berkemajuan.

### c. Bagi Pembaca

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis suatu masalah- masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan budaya peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) untuk meningkatkan

kualitas pondok pesantren dalam ilmu peran seorang pemimpin (Mudir/Pimpinan) yang baik dalam peningkatan kualitas pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajiron Negara Ratu Natar Lampung Selatan.

## H. Metode Penelitian

### 1. Jenis dan sifat penelitian.

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu kegiatan penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu baik di lembaga-lembaga, organisasi masyarakat (sosial) maupun lembaga pemerintahan.<sup>16</sup> Jenis penelitian ini digunakan untuk meneliti peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Dalam penelitian ini penulis bermaksud mengangkat data lapangan. Adapun data-data yang di perlukan dalam penelitian ini mengenai peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>16</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Cet Ke-2, ( PT Raja Grafindo; Jakarta, 1998), h. 22

## b. Sifat Penelitian

Jika ditinjau dari jenisnya maka penelitian ini bersifat deskriptif yang artinya penelitian yang menggambarkan karakteristik suatu masyarakat, kelompok, atau individual tertentu sebagai objek penelitian, untuk mengetahui atau menelaah karakteristik yang menjadi acuan atau sebagai pedoman penelitian tertentu.<sup>17</sup>

## 2. Populasi dan Sample

### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.<sup>18</sup>

Dengan demikian yang menjadi objek penelitian/populasi dalam penelitian ini adalah 21 orang manajemen kepengurusan dan santri pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu kecamatan Natar kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>17</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian, public Relations dan komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), h.12

<sup>18</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta 2018), h.117

## b. Sample

Sample adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sample itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi harus betul-betul representatif (mewakili).<sup>19</sup> Dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sumber data melainkan dari sampelnya saja.

Dengan demikian yang menjadi objek peneliti/populasi dalam penelitian ini adalah 3 orang semua pengurus atau Manajemen kepengurusan dan 2 santri wanita di Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Kecamatan Natar Kecamatan Lampung Selatan.

Adapun kriteria dalam kalimat di atas ialah:

1. Pengelola yang selama ini bekerja sama minimal masa kerja satu tahun dengan pemimpin (Mudir/Pimpinan) pelaksana pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>19</sup> Ibid, h. 118

2. Pengelola yang aktif hadir berhubungan dengan pemimpin (Mudir/Pimpinan) pelaksana pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajiron Natar Lampung Selatan untuk meningkatkan kualitas pesantren tersebut.

Dengan demikian penulis mengambil sample 5 orang berdasarkan kriteria yang telah ditentukan diantaranya sebagai berikut:

1. 1 orang pelaksana (MUDIR/PIMPINAN) Pondok Pesantren Al-Fatah
2. 1 orang staf bagian HUMAS pelaksana
3. 1 orang pembantu MUDIR bidang sarana dan prasarana
4. 2 Santri Al-Fatah

## **I. Metode Pengumpulan Data**

### **1. Metode Interview (Wawancara)**

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri, pengetahuan atau keyakinan pribadi.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta 2018),h.194



Adapun dalam wawancara ini penulis menggunakan wawancara tidak terstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman yang di gunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.<sup>21</sup>

Interview/wawancara ini ditujukan kepada pemimpin (Mudir/Pimpinan) pelaksana Pondok Pesantren Al-Fatah dan badan pembantu MUDIR dan juga santri pesantren pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan.

Metode wawancara merupakan metode yang utama dalam penelitian ini, karena dianggap perlu serta memegang peran penting untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sehingga data yang akurat dapat diperoleh serta data-data tentang kegiatan yang berlangsung bisa digali dengan teliti. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data dari komponen Pondok Pesantren Al-Fatah Al-Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan yang menjadi sampel, tentang bagaimana peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Fatah Al- Muhajirun Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan.

---

<sup>21</sup> Ibid, h.197

## 2. Metode Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>22</sup>

Metode ini penulis gunakan untuk mencari data yang berkaitan dengan berkenaan peran pemimpin (Mudir/Pimpinan) dalam meningkatkan kualitas pondok pesantren Al-Fatah. Observasi ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian, tidak hanya sebatas pengamatan saja akan tetapi pencatatan juga dilakukan agar data yang diperoleh lebih akurat.

## 3. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental

---

<sup>22</sup> Ibid,h.203

dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), cerita, biografi, peraturan, kebijakan.<sup>23</sup>

Metode ini sebagai metode bantu dalam menggali data sejarah berdirinya lembaga pondok pesantren Al-Fatah Al-Muhajirin Negara Ratu Natar Kabupaten Lampung Selatan yang di mana menggali struktur kepengurusan dan lain-lainnya.

## **J. Analisis Data**

Untuk memperoleh hasil yang benar dalam menganalisa data, penulis menggunakan metode analisa kualitatif hal ini mengingat data yang di himpun bersifat kualitatif yaitu di gambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk diambil suatu kesimpulan.<sup>24</sup>

Dalam menarik kesimpulan akhir penulis menggunakan metode berfikir induktif yaitu pengambilan kesimpulan yang berangkat dari fakta- fakta dan data lapangan, kemudian di simpulkan kedalam konsep dan teori tertentu.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Ibid, h.329

<sup>24</sup> Rosady Ruslan SH MM, Metode Penelitian, Public Relations Dan Komunikasi, (Jakarta, RajGrafindo Persada, 2010), Cet Ke-5, h.221

<sup>25</sup> Ibid, h. 230

## BAB II

### PERAN PEMIMPIN, KUALITAS DAN PONDOK PESANTREN

#### A. Peran Pemimpin

##### 1. Pengertian Peran

Menurut kamus besar Indonesia, peran adalah pemain sandiwara, tukang lawak pada permainan lawak makyong, perangkat perilaku yang dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan menurut kamus ilmiah populer peran adalah laku yang berlaku/bertindak, pemeran, pelaku, pemain film atau drama.<sup>1</sup>

Peran merupakan seperangkat patokan, yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, yang menduduki suatu posisi.<sup>2</sup> Posisi pada dasarnya, adalah suatu unit dari struktur sosial.<sup>3</sup>

Pengertian peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan dari posisi tertentu, pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan berperilaku peran yang diinginkan berjalan dengan sering pekerjaan tersebut,

---

<sup>1</sup> Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya : Arkola, 2001), h. 593

<sup>2</sup> Suhardono, Edi, *Teori Peran Konsep, Derivasi dan Implikasinya* (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 1994), h. 15

<sup>3</sup> Ibid, h. 14

juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur peribawahan.<sup>4</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud peran adalah seperangkat patokan, yang membatasi perilaku yang mesti dilakukan oleh seseorang, menduduki suatu posisi atau posisi pada dasarnya, adalah suatu unit dari struktur sosial, sebagai perilaku yang diatur dan dari posisi tertentu, pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku.

## 2. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini akan positif jika seseorang mengetahui apa yang diinginkannya. Fairchild menyatakan, bahwa pemimpin dalam pengertian luas adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisasikan, dan mengontrol usaha/upaya orang lain melalui *prestise*, kekuasaan atau posisi, sedangkan pemimpin dalam arti terbatas ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan berbagai kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.<sup>5</sup>

Timple menyatakan, bahwa pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktifitas juga bekerja sama dengan orang, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran organisasi. Kouzes dan Posner meenytakan, bahwa pemimpin adalah pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan prilaku organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers,2012)h.156

<sup>5</sup> Eti Nurhayati, R.Supomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2019 ),h.120

<sup>6</sup> Ibid, h 121

Pemimpin (*Leader head*) adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibahan. Falsafah kepemimpinannya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan.<sup>7</sup>

Allah Subhanahu wata'ala berfirman dalam surah Al-Anbiyaa' ayat 73 :

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ

وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

*Artinya: “Kami Telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan Telah kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan Hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”*

Ayat ini berbicara tentang ideal normatif sosok pemimpin yang akan memberikan dampak kebaikan dalam kehidupan rakyatnya, seperti yang ada pada diri Rasulullah. Karena dalam ayat tersebut menggambarkan para nabi yang memberikan contoh keteladan dalam membimbing umat ke jalan yang benar, mempengaruhi dan mengajak ke jalan Allah yang lurus. Tidak berlebihan jika ayat ini merupakan landasan prinsip dalam mencari pemimpin ideal yang akan memberikan kebaikan dan keberkahan bagi masyarakat yang dipimpin.

---

<sup>7</sup> Ibid,h.121.

Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan serta memanfaatkan kemampuan tersebut melalui sikap dan perilaku yang mengarahkan dan memotivasi individu ataupun kelompok untuk mencapai untuk mencapai tujuan organisasi melalui kesatuan pemahaman dan kerja sama.<sup>8</sup>

### 3. Peran Pemimpin Visioner

Pimpinan organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kepemimpinan visioner. Peran tersebut berkaitan dengan:

a. Penentu Arah (Direction Setter)

Peran ini merupakan di mana pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk organisasi, guna diraih di masa depan, serta melibatkan pegawai dari “get to go”. Hal ini dalam pandangan ahli dan praktisi kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan.

b. Agen Perubahan (Agent of Change)

Agen perubahan merupakan peran penting dari pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat.

c. Juru Bicara (Spoke Person)

Memperoleh pesan ke luar dan berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpin masa depan organisasi. Pemimpin organisasi yang efektif adalah seseorang yang mengetahui dan menghargai

---

<sup>8</sup> Erni Tisnawati sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2018),h.2-3

segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dalam membangun dukungan untuk visi masa organisasi.

d. Pelatih (Coach)

Pemimpin visioner merupakan pelatih yang baik. Pemimpin organisasi harus menggunakan kerja sama kelompok untuk mencapai visi. Seseorang pemimpin organisasi mengoptimalkan kemampuan seluruh sumber daya organisasi untuk bekerja sama, mengkoordinir aktifitas dan usaha mereka.<sup>9</sup>

#### 4. Sifat-Sifat Pemimpin

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin dapat dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Ordway Tead dalam tulisannya mengemukakan 10 sifat adalah sebagai berikut :

a. Energy Jasmaniah Dan Mental

Pemimpin memiliki tenaga jasmani dan rohani yang luar biasa yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, dan kekuatan. Maksudnya adalah kekuatan- kekuatan mental yang berupa semangat juang, memotivasi kerja, disiplin, kesabaran, dan kemauan yang luar biasa untuk mengatasi semua permasalahan yang dihadapi.

b. Kesadaran Akan Tujuan Dan Arah

Pemimpin yang memiliki keyakinan yang teguh akan kebenaran dan kegunaan dari semua perilaku yang dikerjakan, mengetahui arah yang ditujunya serta memberikan kemanfaatan bagi diri sendiri maupun bagi kelompok yang dipimpinya.

c. Antusiasme

---

<sup>9</sup> Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan prilaku organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers,2012)h.61-63



Pekerjaan yang dilakukan dan tujuan yang akan dicapai harus sehat, berarti, bernilai, memberikan harapan- harapan yang menyenangkan dan menimbulkan semangat serta *esprit de corps*.

d. Keramahan Dan Kecintaan

*Affection* berarti kesayangan, cinta, simpati yang tulus. Maka kasih sayang dan dedikasi pemimpin bisa menjadi tenaga penggerak yang positif untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang menyenangkan bagi semua pihak.

e. Integritas

Pemimpin harus bersifat terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dengan anak buahnya bahkan merasa senasib dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Seorang pemimpin juga harus bersedia memberikan pelayanan dan pengorbanan kepada para pengikutnya, agar kelompok yang dituntun menjadi semakin percaya dan semakin menghormati pemimpinnya.

f. Penguasaan Teknis

Pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis, agar mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya. Terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai memaksimalkan efektivitas kerja dan produktivitasnya.

g. Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan

Seorang pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara tepat, tegas dan cepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya. Mampu meyakinkan para anggotanya akan kebenaran keputusannya.

h. Kecerdasan

Kecerdasan yang harus dimiliki seorang pemimpin merupakan kemampuan untuk melihat dan memahami dengan baik, mengerti sebab dan akibat kejadian, menemukan hal-hal yang krusial dan cepat menemukan cara penyelesaiannya dalam waktu singkat. Maka orang yang cerdas mampu menguasai kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dan dengan cara yang lebih efektif.

i. Keterampilan Mengajar

Pemimpin yang baik adalah seorang guru yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu. Disamping menuntun dan mendidik seorang pemimpin juga mengawasi pekerjaan setiap hari dan menilai gagal atau suksesnya satu proses atau treatment.

#### j. Kepercayaan

Keberhasilan seorang pemimpin juga selalu di dukung oleh kepercayaan bawahannya, yakni kepercayaan bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan diarahkan pada sasaran-sasaran yang benar.<sup>10</sup>

### 5. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok. Menurut Veithzal Rivai fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu:

- a. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang di pimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok.

Fungsi kepemimpinan merupakan tingkat kemampuan atau dukungan dalam mengarahkan tindakan atau aktivitas serta melibatkan seseorang yang telah di pimpin dalam melaksanakan tugas tugas pokok/organisasi. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai secara operasional fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a) Fungsi Instruksi  
Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bila mana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Fungsi yang bersifat komunikasi satu arah.
- b) Fungsi Konsultasi  
Konsultasi dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

---

<sup>10</sup> Kartini kartono, *pemimpin dan kepemimpinan* ( Jakarta : raja grafindo persada, 2011),h.43

- c) Fungsi Partisipasi  
Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
- d) Fungsi Delegasi  
Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Artinya seorang pemimpin percaya terhadap bawahannya akan tugas-tugas yang telah ditugaskan.
- e) Fungsi Pengendalian  
Kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.<sup>11</sup>

## 6. Ciri-Ciri Pemimpin

### a. Pemimpin Formal

Pemimpin formal ialah orang yang oleh organisasi/lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran organisasi. Maka ciri-ciri pemimpin formal antara lain ialah :

- 1) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa jabatan tertentu, atas dasar legalitas formal oleh penunjukan pihak yang berwenang (ada legitimitas).
- 2) Sebelum pengangkatannya, dia harus memenuhi beberapa persyaratan formal terlebih dahulu.
- 3) Ia diberi dukungan oleh organisasi formal untuk menjalankan tugas kewajibannya, Karena itu dia selalu memiliki atasan/superiors.

---

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, ( Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2013), h. 34

- 4) Dia mendapatkan balas jasa materil dan immaterial tertentu, serta emolument (keuntungan ekstra, penghasilan sampingan) lainnya.
- 5) Dia bisa mencapai promosi atau kenaikan pangkat formal dan dapat di mutasikan.
- 6) Apabila dia melakukan kesalahan-kesalahan, dia akan dikenai sanksi dan hukuman.
- 7) Selama menjabat kepemimpinannya, dia diberi kekuasaan dan wewenang, antara lain untuk memberikan motivasi kerja kepada bawahannya, melakukan komunikasi, menetapkan sasaran organisasi dan mengambil keputusan-keputusan penting lainnya.<sup>12</sup>

#### b. Pemimpin Informal

Pemimpin Informal ialah, orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat.

Ciri- ciri Pemimpin Informal antara lain ialah :

- 1) Tidak memiliki penunjukan formal atau legitimitas sebagai pemimpin
- 2) Kelompok rakyat atau masyarakat menunjuk dirinya, dan mengakuinya sebagai pemimpin. Status kepemimpinannya berlangsung selama

---

<sup>12</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (PT Raja Grafindo Persada, 2009), h.9-

kelompok yang bersangkutan masih mau mengakui dan menerima pribadinya.

- 3) Dia tidak mendapatkan dukungan dari suatu organisasi formal dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.
- 4) Biasanya tidak mendapatkan imbalan balas jasa, atau imbalan jasa itu diberikan secara sukarela.
- 5) Tidak dimutasikan, tidak pernah mencapai promosi, dan tidak memiliki atasan, Dia tidak perlu memenuhi persyaratan formal tertentu.
- 6) Apabila dia melakukan kesalahan, dia tidak dapat dihukum, hanya saja respek orang terhadap dirinya jadi berkurang, pribadinya tidak diakui, atau dia ditinggalkan oleh massanya.<sup>13</sup>

## **7. Model Kepemimpinan Dalam Pesantren**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat. Gaya artinya sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan, untuk berbuat baik.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya Dalam hal ini pengertian gaya kepemimpinan bisa bermacam-macam, akan tetapi pada dasarnya masih mempunyai benang merah yang sama:

---

<sup>13</sup> Ibid,h.10-11

1. Gaya Kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik atau lagak yang dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugasnya.
2. Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan kegiatan orang lain.
3. Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin.

Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu situasi tertentu.<sup>14</sup>

Macam-macam gaya kepemimpinan menurut Dr. Suko Susilo, M.Si. yaitu:

a) Laissez Faire

Gaya kepemimpinan *laissez faire* (bebas lepas) ini memberikan penjelasan bahwa adanya derajat atau intensitas perilaku kepemimpinan yang sangat rendah untuk dua kecenderungan sekaligus. Pemimpin rendah perhatiannya kepada usaha pembinaan kekompakan kelompok sekaligus memiliki perhatian yang sangat rendah pada penyelesaian tugas-tugas kelompok.

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan mutlak kepada para pengikut. Setiap keputusan diserahkan sepenuhnya kepada pengikut. Pemimpin bersifat pasif dan tidak memberikan contoh kepemimpinan. Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian

---

<sup>14</sup> Muhammad Juhan Junaidi, " Analisis Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Al-Huda Bonggah Desa Ploso Kecamatan Nganjuk". (Jurnal: Pendidikan dan Studi Keislaman Institut Agama Islam Tribakti, Kediri, 2018), hal.5

masalah yang dihadapi. Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur tangan secara aktif dan pasif.

#### b) Otoriter

Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin merupakan pihak yang berkuasa, sedangkan orang lain adalah pihak yang hanya memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin adalah segalanya. Pengikut dipandang sebagai pihak yang hanya melaksanakan perintah, sehingga pengikut hanya menerima instruksi, dan tidak diperkenankan membantah atau mengeluarkan pendapat.

Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada di pencapaian prestasinya. Tidak ada satupun tembok yang mampu menghalangi langkah pemimpin ini. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah –langkahnya penuh perhitungan dan sistematis.

#### c) Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Kepemimpinan demokratis memiliki kecenderungan perilaku yang sangat memperhatikan hubungan-hubungan personal yang dapat

membimbing keompakan dengan dibarengi perhatian yang tinggi terhadap produktivitas kelompok.

Dalam kepemimpinan demokratis, pemimpin memandang pengikut sebagai bagian dari organisasi, sehingga pemimpin memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua pihak. Pengikut diberi kesempatan untuk menyampaikan masukan dan kritik dalam proses mencapai tujuan. Pemimpin bertanggungjawab untuk mengarahkan, mengontrol, mengevaluasi, dan mengkoordinasikan segala sesuatu dalam kelompok.

d) Kekeluargaan

Fokus perilaku kepemimpinan ini adalah bahwa anggota kelompok yang dipimpin, dengan segenap harapan dan kebutuhannya sangat diperhatikan serta pemimpin mau dengan senang hati mendengar suara bawahan.

Konsep seorang pemimpin pendidikan tentang kepemimpinan dan kekuasaan yang memproyeksikan diri dalam bentuk sikap, tingkah laku dan sifat. Kegiatan kepemimpinan yang dikembangkan dalam lembaga pendidikan atau unit administrasi pendidikan yang dipimpinnya akan mempengaruhi situasi kerja, mempengaruhi kerja anggota staf, sifat, hubungan-hubungan kemanusiaan diantara sesama, dan akan mempengaruhi kualitas hasil kerja yang mungkin dapat dicapai oleh lembaga atau unit administrasi pendidikan tersebut.<sup>15</sup>

## 8. Peran Pemimpin Pondok Pesantren

Peran Pemimpin Pondok Pesantren atau actor yang bertindak pada posisi sosial diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai Modelling (Keteladanan)

---

<sup>15</sup> Ibid,hal. 8



Tidak ada kesenjangan antara apa yang dipelajari di pesantren, sekolah, maupun rumah dan masyarakat. Pemberian contoh dan keteladanaan dari pendidik tentang penerangan moral dalam kehidupan nyata diperlukan.<sup>16</sup>

- b. Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai kontrol sosial ( Penegak Aturan)

Salah satu kontrol sosial adalah dengan menegakkan aturan dan tata tertib yang telah disepakati. Menindak yang salah, menghukum atau dengan bahasa populer di pesantren adalah ta'zir.<sup>17</sup>

- c. Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai Regulating (mengatur)

Adalah tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok.<sup>18</sup>

- d. Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai pengambil keputusan

Pengambilan keputusan sangat penting dalam manajemen dan merupakan tugas utama dari seorang pemimpin (manajer). Keputusan-keputusan ini akan menimbulkan aktivitas-aktivitas, sehingga proses manajemen dapat terlaksana. Keputusan akan menimbulkan aktivitas dan mengakhiri aktivitas.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> Nashori, fuad, *Psikologi Kepemimpinan* (Pustaka Fahima : Yogyakarta, 2009),h.233

<sup>17</sup> Ibid,h. 234

<sup>18</sup> Charles J, Keating, *kepemimpinan Teori dan Pengembanganya*, (Yogjakarta: Kanasius,1994).h. 10

<sup>19</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar,Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017),h.53

Mengambil keputusan adalah memilih satu pilihan diantara pilihan yang ada.<sup>20</sup> Cara pengambilan keputusan diantaranya, sebagai berikut:<sup>21</sup>

1. Satu orang membuat keputusan untuk bagi kelompok.
2. Satu orang mempunyai hak, membuat keputusan bagi kelompok.
3. Dalam membuat keputusan bergandengan tangan.
4. Kelompok kecil, memutuskan bagi kelompok.

Adapun dalam aplikasinya, peran pemimpin yang di contohkan oleh rosulullah, dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- 1) Sebagai pelayan, memberikan pelayanan pada anak buahnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka menuju kebaikan.
- 2) Sebagai penjaga, menjaga komunitas islam dari tirani dan tekanan.<sup>22</sup>

## **B. Kualitas**

### **1. Pengertian Kualitas**

Memahami kualitas perlu dilandasi oleh pemahaman yang komprehensif atas definisi kualitas, sehingga ini menyangkut sumber-sumber rujukan penting tentang pemahaman tentang kualitas dari berbagai pakar-pakar dalam bidangnya.

---

<sup>20</sup> Hakim, Rusman, *cermin kepemimpinan*, (Jakarta: Elex Media Kompetindo, 2001).h. 43

<sup>21</sup> Charles J, Keating, *kepemimpinan Teori dan Pengembangannya*, (Yogjakarta: Kanasius,1994).h.55

<sup>22</sup> Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,(Jakarta: RajaWali Pers, 2012) h.156

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu.<sup>23</sup> Menurut Juran menyatakan, bahwa yang dimaksud dengan kualitas adalah kesesuaian antara tujuan dan manfaat.<sup>24</sup>

Menurut Goetsch dan Davis menyatakan, bahwa kualitas merupakan keadaan dinamik yang diasosiasikan dengan produk, jasa, orang, proses, dan lingkungan yang mencapai atau melebihi harapan. Sebagaimana telah dijelaskan, "keadaan dinamik" merujuk pada kenyataan, bahwa yang dianggap berkualitas dapat dan sering berubah sejalan dengan berlakunya waktu dan pergantian keadaan lingkungan.<sup>25</sup> Sedangkan menurut Quraish Shihab mengartikan kualitas sebagai tingkat baik atau buruknya suatu mutu.<sup>26</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud dengan kualitas dalam konteks kepemimpinan adalah upaya sistematis dan terencana yang dilakukan oleh pemimpin organisasi untuk memenuhi, bahkan melebihi harapan suatu organisasi organisasi, (baik secara internal maupun secara eksternal) melalui penciptaan program yang berorientasi pada nilai-nilai keunggulan dan kebaikan.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 603

<sup>24</sup> Erni Tisnawati sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2018),h.131

<sup>25</sup> Ibid,h.132

<sup>26</sup> Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, (Bandung:Mizan, 1999), h.280

<sup>27</sup> Erni Tisnawati sule, Donni Juni Priansa, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Bandung: Refika Aditama, 2018),h.131-133

## 2. Pengendalian Kualitas

Pengendalian kualitas memberikan sejumlah manfaat penting bagi organisasi. Manfaat tersebut menurut Ishikawa adalah:

- a. Pengendalian kualitas kemungkinan untuk membangun kualitas di setiap langkah proses.
- b. Pengendalian kualitas memungkinkan perusahaan menemukan kesalahan atau kegagalan sebelum akhirnya berubah menjadi musibah bagi organisasi.
- c. Pengendalian kualitas memungkinkan keinginan secara efisien selalu di buat sebuah pilihan.
- d. Pengendalian kualitas dapat membantu menemukan data-data yang salah.<sup>28</sup>

## 3. Perbaikan Kualitas

Perbaikan kualitas yang dilakukan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi yang berdampak pada peningkatan pendapatan organisasi. Perbaikan kualitas juga dapat meningkatkan citra organisasi di mata pelanggan. Menurut Heizer dan Rander, perbaikan kualitas sebagai berikut:

- a. Perbaikan terus –menerus

Proses ini dapat berhasil apabila disertai usaha SDM yang tepat.

- b. Pemberdayaan pegawai

---

<sup>28</sup> Ibid,h.148-149

Teknik untuk pemberdayaan pegawai mencakup tindakan, seperti membentuk jaringan komunikasi yang melibatkan pegawai, mendorong pegawai untuk bersikap terbuka dan sebagian motivator, serta membangun organisasi dengan sikap mental yang tinggi.

c. Perbandingan kinerja

Perbandingan kinerja (benchmarking) perlu dilakukan. Untuk pemberdayaan pegawai dibutuhkan pengembangan target kerja yang akan dicapai sesuai dengan standar dan tolak ukur agar dapat mengukur kinerja sendiri yang disebut dengan perbandingan kinerja.

d. Penyedia kebutuhan yang tepat waktu

Penyedia kebutuhan yang tepat waktu (just in time) merupakan pemikiran yang memperbaiki masalah yang cepat pada pengukuran kinerja sesuai dengan target kerjanya.

e. Pengaturan Mengenai peralatan (*total quality management*) TQM

Pengetahuan mengenai peralatan TQM merupakan suatu aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan kualitas, berbagai tujuan, dan tanggung jawab.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ibid, h.150-151

## C. Pondok Pesantren

### 1. Definisi Pondok Pesantren

Dalam pemakaian sehari-hari, istilah pesantren bisa disebut dengan pondok saja atau kedua kata ini digabung menjadi pondok pesantren. Secara esensial, semua istilah ini mengandung makna yang sama, kecuali sedikit perbedaan. Asrama yang menjadi penginapan santri sehari-hari dapat dipandang sebagai pembeda antara pondok dan pesantren.

Pada pesantren santrinya tidak disediakan asrama (pemandokan) di komplek pesantren tersebut mereka tinggal di seluruh penjuru desa sekeliling pesantren (santri kalong) dimana cara dan metode pendidikan dan pengajaran agama islam diberikan dengan sistem wetonan yaitu para santri datang berduyun-duyun pada waktu-waktu tertentu.

Sebenarnya penggunaan gabungan kedua istilah secara integral yakni pondok dan pesantren menjadi pondok pesantren lebih mengakomodasikan karakter keduanya. Pondok pesantren menurut M.Arifin berarti suatu lembaga pendidikan agama islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (komplek) di mana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari leadership seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat karimastik serta independen dalam segala hal.

Namun penyebutan pondok pesantren dianggap kurang jami'mani' (singkat padat). Selagi pengertiannya dapat mewakili istilah yang lebih singkat, para penulis lebih cenderung mempergunakannya dan meninggalkan istilah yang panjang. Maka pesantren lebih tepat digunakan untuk menggantikan pondok dan pondok pesantren. Dengan demikian pesantren didefinisikan sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan pelajaran agama islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodeologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002).h.1-2

## 2. Fungsi Pesantren

### a. Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan

Titik tekan pola pendidikan secara material itu adalah diharapkan setiap santri mampu menghatamkan kitab-kitab kuning sesuai dengan target yang diharapkan yakni membaca seluruh isi kitab yang di ajarkan segi materialnya terletak pada materi bacaanya tanpa diharapkan pemahaman yang lebih jauh tentang isi yang terkandung di dalamnya.

Sedang pendidikan dalam pengertian immaterial cenderung berbentuk suatu upaya perubahan sikap santri, agar santri menjadi seorang ya pribadi yang tangguh dalam kehidupannya sehari-sehari. Atau dengan kata lain mengutarakan anak didik menjadi dewasa secara psikologik. Dewasa dalam bentuk psikis mempunyai pengertian manusia itu dapat dikembangkan dirinya ke arah kematangan pribadi sehingga memiliki kemampuan yang konprehensif dalam mengembangkan dirinya.

### b. Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Da'kwh

Pengertian sebagai lembaga da'wah benar melihat kiprah pesantren dalam kegiatan melakukan da'kwh dikalangan masyarakat, dalam arti kata melakukan suatu aktifitas menumbuhkan kesadaran beragam atau melaksanakan ajaran-ajaran agama secara kosukuen sebagai pemeluk agama islam.

Sebenarnya secara mendasar seluruh gerakan pesantren baik di dalam maupun di luar pondok adalah bentuk-bentuk kegiatan da'wah, sebab pada hakekatnya pondok pesantren berdiri tak lepas dari tujuan agama secara total. Keberadaan pesantren merupakan suatu lembaga yang bertujuan menegakkan kalimat Allah dalam pengertian penyebaran ajaran agama islam agar pemeluknya memahami islam dengan sebenarnya. Oleh karena itu kehadiran pesantren sebenarnya dalam rangka da'wah islamiah. Hanya saja kegiatan pesantren dapat dikatakan sangat beragam

dalam memberikan pelayanan untuk masyarakatnya. Dan tidak tidak dapat dipungkiri bahwaseseorang tidak lepas dari tujuan pengembangan agama.

c. Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Sosial.

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga sosial menunjukkan keterlibatan pesantren dalam menangani masalah- masalah sosial yang dihadapi oleh masyarakat. Atau dapat juga dikatakan bahwa pesantren bukan saja sebagai lembaga pendidikan dan da'wah tetapi lebih jauh daripada itu kiprah yang besar dari pesantren yang telah disajikan oleh pesantren untuk masyarakatnya.

Masyarakat masalah-masalah sosial yang dimaksud oleh pesantren pada dasarnya bukan saja terbatas pada aspek kehidupan duniawi melainkan tercakup di dalamnya masalah-masalah kehidupan duniawi, berupa bimbingan rohani yang menurut Sudjoko Prasodjo merupakan jasa besar pesantren terhadap masyarakat desa yakni:

- a. Kegiatan tabligh kepada masyarakat yang dilakukan dalam kompleks pesantren.
- b. Majelis ta'lim atau pengajian yang bersifat pendidikan kepada umum.
- c. Bimbingan hikmah berpa nasehat kyai pada orang yang datang untuk diberi amalan-amalan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu hajat, nasehat-nasehat agama dan sebagainya.<sup>31</sup>

### 3. Tujuan Pesantren

Tujuan umum pesantren adalah membina warga negara agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama islam dan menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya tersebut

---

<sup>31</sup> Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001),h.36-40



pada semua segi kehidupannya serta menjadikanya sebagai orang yang berguna bagi agama, masyarakat dan negara. Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:

- a. Mendidik siswa/santri anggota masyarakat untuk menjadi seseorang Muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berpancasila.
- b. Mendidik siswa-santri untuk menjadikan manusia Muslim selaku kader-kader ulama dan mubaligh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh, wiraswasta dalam mengamalkan sejarah islam secara utuh dan dinamis.
- c. Mendidik siswa/santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya dan bertanggungjawab kepada pembangunan bangsa dan negara.
- d. Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro (keluarga) dan regional (pedesaan/masyarakat lingkunganya).
- e. Mendidik siswa/siswi agar menjadi tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan, khususnya pembangunan mental-spritual.
- f. Mendidik siswa/siswi santri membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat lingkungan dalam rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Ibid,h.6-7

#### **4. Bentuk-Bentuk Pondok Pesantren**

Secara faktual ada beberapa tipe pondok pesantren yang berkembang dalam masyarakat, yang meliputi di antaranya:

##### **a. Pondok Pesantren Tradisional**

Pondok pesantren ini tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis oleh ulama abad ke 15 dengan menggunakan bahasa Arab. Pola pengajarannya dengan menerapkan sistem “halaqah” yang dilaksanakan di masjid atau surau. Hakekat dari sistem pengajaran halaqah adalah penghapalan yang titik akhirnya dari segi metodeologi cenderung kepada terciptanya santri yang menerima dan memiliki ilmu.

##### **b. Pondok Pesantren Modern**

Pondok pesantren ini merupakan pengembangan tipe pesantren karena orientasi belajarnya cenderung mengadopsi seluruh sistem belajar secara klasik dan meninggalkan sistem belajar modern ini terutama nampak pada penggunaan kelas-kelas belajar baik dalam bentuk madrasah maupun sekolah.

##### **c. Pondok Pesantren Komprehensif**

Pondok pesantren ini disebut komprehensif karena merupakan sistem pendidikan dan pengajaran gabungan antara yang tradisional dan yang modern. Artinya di dalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran

kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan dan wetonan, namun secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan.<sup>33</sup>

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Sebagai landasan skripsi, penulis melakukan penelitian awal terhadap pustaka yang ada berupa hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, di antaranya skripsi dari:

1. Skripsi Ria Antonia yang berjudul “Model Kepemimpinan Kiai Adnan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Darul Falah Desa Kebumen Sumberjo Tanggamus” Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2017.
2. Skripsi Sumeri yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Assalafiyah Desa Tanjung Baru Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Pengamalan Ibadah” Skripsi Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2013. Yang berisi tentang gaya kepemimpinan pondok pesantren dalam pengamalan ibadah santri.
3. Skripsi Suko Rina Adibatunabillah Yang Berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren As-Salimiyyah Nogotirto Gamping Sleman)” Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2018.

---

<sup>33</sup> Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodeologi Menuju Demokratisasi Institusi*, (Jakarta: Erlangga, 2002).h,6-7

Persamaan dengan penelitian sebelumnya adalah yang sangat spesifik sekali sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan Pondok Pesantren, dan untuk persamaan skripsi penulis dengan skripsi Ria Antonia sama sama mengkaji tentang meningkatkan kualitas santri. Adapun yang menjadi perbedaannya adalah letak lokasi penelitian, skripsi diatas membahas kepemimpinan namun juga dalam mengembangkan sumber daya manusia sedangkan skripsi penulis kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas santri. Sedangkan yang membedakan skripsi penulis dengan skripsi Ria Antonia adalah Skripsi Ria Antonia lebih cenderung membahas Model Kepemimpinan sedangkan Penulis membahas peran pemimpin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alben Ambarita, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001.
- Charles J, Keating, *kepemimpinan Teori dan Pengembanganya*, Yogjakarta: Kanasius, 1994.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi IV, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi 3, Jakarta: Balai Pustaka, 2002
- Ernie Tisnawati Sule, Donni Juni Priansa. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi* cetakan.I, Bandung: PT Refika Aditama, 2018.
- Eti Nurhayati, R.Supomo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan.II, Bandung: Penerbit Yrama Widya, 2019.
- Hakim, Rusman, *cermin kepemimpinan*, Jakarta: Elex Media Kompetindo, 2001.
- Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011.
- Kementrian agama republik indonesia, *Al-Qur'anul karim dan terjemah*, Banyuanyar Selatan: Az-Zidayah, 2014.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Mujamil Qomar, *Pesantren dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Muflihuddin Lc, Wawancara Pimpinan Al-Fatah, Negara Ratu Natar Lampung Selatan, 20 Februari 2020.

- Muhammad Juhan Junaidi,” Analisis Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Al-Huda Bonggah Desa Ploso Kecamatan Nganjuk”. Jurnal: *Pendidikan dan Studi Keislaman Institut Agama Islam Tribakti*, Kediri, 2018.
- Nashori, fuad, *Psikologi Kepemimpinan*, Pustaka Fahima : Yogyakarta, 2009.
- Pius Partanto, *Kamus Ilmiah Populer* ,Surabaya : Arkola, 2001.
- Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur’an*, Bandung: Mizan, 1999.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian, public Relations dan komunikasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.
- Ria Antonia, *Gaya Kepemimpinan Kiai Adnan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Darul Falah Desa Kebumen Sumberejo Tanggamus, Bandar Lampung* : IAIN Raden Intan, 2016.
- Suhardono, Edi, *Teori Peran Konsep, Derivasi dan Implikasinya*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1994
- Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, cetakan II, Jakarta: PT Raja Grafindo, 1998.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan. 26, Bandung: Alfabeta 2018.
- Veithzal Rivai, Dedi Mulyadi. *Kepemimpinan dan prilaku organisasi*, edisi.III, Jakarta: Rajawali Pers,2012.
- Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada, 2013.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zaini Hafidh, “Peran Kepemimpinan kiai dalam peningkatan kualitas pondok pesantren di kabupaten Ciamis”, Jurnal: *Adminstrasi*, Vol.XXIV, 2 Oktober 2017.