

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA  
MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.sos) Dalam Ilmu Dakwah Dan  
Komunikasi

**OLEH:**

**EKA RUSMIANA**

**NPM. 1641030119**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**



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

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA  
MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI LAMPUNG SELATAN**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Sebagian Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.sos) Dalam Ilmu Dakwah Dan  
Komunikasi

**OLEH:**

**EKA RUSMIANA**

**NPM. 1641030119**

**Jurusan: ManajemenDakwah**

**Pembimbing I : Dr. Hasan Mukmin, MA**

**Pembimbing II : Dr. Hj. Rini Setiawati, M. Sos. I**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**1441 H/2020 M**

## ABSTRAK

Pondok Pesantren Baitul Kirom merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang eksistensinya diharapkan mampu membentuk SDM yang berkualitas. Terkait masalah pengembangan SDM mudir sebagai pimpinan pusat melakukan upaya-upaya agar dapat mengarahkan SDM dengan baik, upaya tersebut diaktualisasi melalui gaya, sikap atau perilaku kepemimpinan. Dalam temuan awal, peneliti melihat bahwa santri pada umumnya melaksanakan kegiatan belajar hanya selama sekolah berlangsung, akan tetapi dengan adanya gaya kepemimpinan, santri yang bermukim di Pondok Pesantren Baitul Kirom tetap melaksanakan kegiatan belajar meski jam sekolah telah berakhir.

Untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan Pondok Pesantren Baitul kirom dalam mengembangkan SDM yang ada, penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif sehingga diperoleh 11 orang responden sebagai sampel, pengambilan sampel peneliti menggunakan *purposive sampling* dalam teknik pengambilan sampelnya. Populasi penelitian adalah pengurus Pondok Pesantren Baitul Kirom, penelitian ini jika dilihat dari objeknya adalah penelitian lapangan, sedangkan alat pengumpulan data dalam penelitian dianalisis dengan metode analisis kualitatif yaitu analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, kemudian melakukan uraian dan penafsiran sehingga dapat ditarik kesimpulannya. Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia di Pondok Pesantren Baitul Kirom mengalami perkembangan dari segi intelektual dan moral setelah ditopang dengan adanya gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Baitul Kirom tersebut.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pimpinan Pondok Pesantren Baitul Kirom lebih mengarahkan pada gaya kepemimpinan delegatif. Dengan gaya tersebutlah upaya pengembangan sumber daya pengurus dan santri dapat terwujud.

Kata kunci: Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia



**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA  
MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI  
LAMPUNG SELATAN**

**Nama : Eka Rusmiana**

**NPM : 1641030119**

**Jurusan : Manajemen Dakwah**

**Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**MENYETUJUI**

Untuk di Munaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Skripsi

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Hasan Mukmin, MA**

**NIP: 196104211994031002**

**Dr. Hj. Rini Setiawati, M. Sos. I**

**NIP: 19720921199803202**

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

**Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag**

**NIP: 197206161997032002**





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

Alamat : Jl. Leikol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, 35131 Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul “GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI LAMPUNG SELATAN”, di susun oleh Eka Rasmiana NPM: 1641030119 Program studi MANAJEMEN DAKWAH. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.

Pada Hari/Tanggal : Rabu, 07 Oktober 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Mubasit, S.Ag., MM

Sekretaris : M. Husaini, S.T., M.T

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag

Penguji II : Dr. Hasan Mukmin, MA

Mengetahui,

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



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

NIP. 196104091990031002



## MOTTO

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوْا

مِّنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ

فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lema lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma’afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. (QS. Al-Imron [3]: 159)



## PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT, Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, aku persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku Ayahanda T. Siswanto dan Ibunda Rusmawati, terima kasih karena telah memberikan “segalanya untukku” yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu “*Allohu yurhamuhuma*”. Semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan jasmani dan rohani, rizki yang banyak dan berkah, panjang umur, dan serta senantiasa mendo’akan dan memberikan motivasi demi keberhasilan studiku serta yang tiada hentinya berdoa dan tidak lelah dalam berusaha untuk memberi dukungan pendidikan hingga aku dapat melanjutkan pendidikan tinggi, mudah-mudahan penulisan skripsi ini merupakan amal yang khusus buat ayah dan ibuku tercinta dan selalu mendo’akan kesuksesannya ku.
2. Adikku tersayang, adikku satu-satunya Azhul Fadli Fachturrahman yang dengan sabar menantikan keberhasilanku serta selalu memberikan motivasi kepadaku. Semoga Allah selalu senantiasa memberikan kesehatan, Ilmu yang bermanfaat dan berkah, rizki yang luas, banyak dan berkah untukmu. Semoga Allah mengabulkan setiap harapan dan cita-citamu dan memudahkan segala urusanmu serta dijauhkan dari segala keburukan. Aaminnn

3. Kepada semua keluarga besar Ayah dan keluarga besar Ibu, semoga Allah senantiasa memberikan kesehatan jasmani dan rohani, rizki yang luas, banyak dan berkah, dimudahkan segala urusannya dan dijauhkan dari segala keburukan. Aamiinnn
4. Almamater tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi (FDIK) UIN Raden Intan Lampung yang telah mendewasakan pandangan dan pikiranku.





## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Lampung Selatan tepatnya di Desa Mulyosari pada tanggal 17 Februari 1998, anak pertama dari 2 bersaudara dari ayahanda T. Siswanto dan Ibunda Rusmawati. Pendidikan penulis berawal di SDN 1 Mulyosari pada tahun 2004 dan lulus pada Tahun 2010, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Tanjung Sari pada tahun 2010 sampai tahun 2013, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SMA Assalam pada tahun 2013 sampai tahun 2016. Selanjutnya setelah lulus dari SMA Assalam melanjutkan ke perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Pelatihan yang pernah diikuti selama proses studi di UIN Raden Intan Lampung yaitu:

1. Pelatihan As a PARTICIPANT In Our Event, Seminar Beasiswa Internasional 2017 Of UKM BAHASA UIN Raden Intan Lampung Tahun 2017.
2. Pelatihan RAPAT KERJA NASIONAL (RAKERNAS) III ASOSIASI MAHASISWA DAKWAH INDONESIA (AMDIN) PTKIN – PTKIS SE INDONESIA DI UIN RADEN INTAN LAMPUNG Tahun 2017.
3. Pelatihan SEMINAR DAN DISKUSI LITERATUR TAHUN 2017.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunianya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul: gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Baitul Kirom Di Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan. Sholawat berserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, serta keluarganya dan para sahabatnya yang senantiasa menjadi panutan seluruh umat manusia.

Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penulisan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. H. Khomsarial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag dan sekretaris Jurusan Bapak Husaini, MT yang telah mengurus segala urusan menyangkut penyusunan skripsi ini. Pihak akademik yang telah memberikan pelayanannya untuk penyusunan skripsi dan seluruh dosen yang telah memberikan Ilmunya.

3. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Hasan Mukmin, MA dan Dosen Pembimbing II Ibu Dr. Hj. Rini Setiawati, M.sos.I yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Pondok Pesantren Baitul Kirom, Mudir Pondok Pesantren Ust. Muhyidin, Ust. Muchtarom, Ust. Suhartono, Ust. Yusuf Mustafa dan semua pengurus Pondok Pesantren Baitul Kirom yang telah membantu proses penelitian ini.
5. Keluarga Besar UPT Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung serta seluruh Civitas Akademik Fakultas.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca.

6. Teman-teman yang aku sayang dan cintai Agus Kurniawan, Labibah Nurhasanah, Lely Anggraini Nasution, Lia Rendani dan Siti Rahmadani yang selalu mendukung dan menemani dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman satu angkatan khususnya jurusan MD B ( Bela Restiana, Eva Ayu Cernia, Irnis, Fitri Nurjanah Sasika Rani, Dinda Nurjanah, Gema Yoki Afrizal, Ismail Saputra Dan Semuanya ) dan juga untuk teman-teman seperjuangan dari SMA yang beda Jurusan ( Amah Ningsih, Ayuni Syafitri, Nur Fadhilah Sani, Turmiasih, Angga Wahyuningsih dan Putri Nuragustin). Terima kasih atas motivasinya untuk menyelesaikan penyusunan



skripsi ini dan telah bersama-sama berjuang dalam menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung tercinta.

8. Pondok Pesantren Baitul Kirom Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan, Abah KH Muhyidin beserta keluarga dan para pengurus Pondok Pesantren Baitul Kirom (semoga Allah memulyakan beliau sekeluarga) semoga selalu diberikan kesehatan, rizki yang banyak dan berkah, dimudahkan segala urusannya, dan diberikan kesabaran dalam mendidik santri-santri Aamin. Hanya Allah yang bisa membalas segala kebaikan beliau. Pondok Pesantren Baitul Kirom, Mulyosari, Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan, semoga tetap eksis dalam mencetak generasi yang kuat dalam Aqidah dan unggul dalam prestasi. Aamin

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandar Lampung 17 Juli 2020

Eka Rusmiana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	5
C. Latar Belakang Masalah.....	6
D. Fokus Penelitian .....	9
E. Rumusan Masalah .....	9
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
G. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Sifat penelitian .....	11
2. Populasi dan Sampel.....	12
3. Metode Pengumpulan Data .....	14
4. Analisis Data.....	15

### BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. GAYA KEPEMIMPINAN.....	17
1. Pengertian Kepemimpinan .....	17
2. Pemimpin Formal dan Non Formal .....	22
3. Gaya Kepemimpinan .....	22
4. Unsur-unsur Kepemimpinan.....	25
B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA .....	26
1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia ....	26
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	28
a. Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ).....	29
b. Pengembangan Ketrampilan ( <i>Skill</i> ).....	32
c. Pengembangan Sikap ( <i>Attitude</i> ) .....	33
3. Proses Pelatihan.....	34
a. Kebutuhan Pelatihan.....	35
b. Perancangan Pelatihan.....	36

c. Pelaksanaan Pelatihan.....	38
d. Penilaian Pelatihan .....	40
C. Tinjauan Pustaka .....	41

**BAB III GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI**

A. GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN .....	44
1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Baitul Kirom Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan .....	44
2. Visi, Misi Dan Tujuan Berdirinya Pondok Pesantren Baitul Kirom .....	48
a. Visi Pesantren .....	48
b. Misi Pesantren.....	49
c. Tujuan pesantren.....	49
3. Keadaan Kyai Atau Ustadz Dan Santri Pondok Pesantren Baitul Kirom .....	50
a. Kyai.....	50
b. Ustadz .....	50
c. Santri.....	50
4. Susunan Kepengurusan Pondok Pesantren Baitul Kirom.....	51
5. Letak Geografis Pondok Pesantren Baitul Kirom ....	53
B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN .....	
1. Potensi Pondok Pesantren Baitul Kirom Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	54
a. Bidang Pertanian.....	55
b. Bidang Perternakan.....	55
c. Bidang Perikanan .....	55
d. Bidang Ekonomi Koperasi.....	56
2. Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Baitul Kirom.....	59
3. Pengembangan Sumber Daya Pengurus dan Santri.....	66
a. Kegiatan Akademik .....	67
b. Kegiatan Penunjang Akademik.....	68
c. Kegiatan Pengembangan Minat dan Bakat .....	70
d. Kegiatan Sosial Ke-Agamaan .....	71



**BAB IV ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM**

Analisa Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber  
Daya Manusia Di Pondok Pesantren Baitul Kirom .....  
..... 81

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan..... 90  
B. Saran..... 91

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABLE

<b>NO</b>	<b>Keterangan Table</b>	<b>Halaman</b>
1.	Data Santri atau siswa Pondok Pesantren Salafiyah Baitul Kirom Tahun 2020	51



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>NO</b>	<b>Keterangan Lampiran</b>
1.	Pedoman Wawancara
2.	Pedoman Dokumentasi
3.	Kartu Menghadiri Munaqosah
4.	Kartu Konsultasi
5.	SK
6.	Surat Dinas Penanaman Modal
7.	Surat Balasan Dari Pondok Pesantren Baitul Kirom
8.	Foto-foto Kegiatan





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami isi proposal ini, maka secara singkat akan diuraikan beberapa kata yang terkait dengan ,aksud dari judul skripsi ini.

Judul proposal ini adalah: “GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENGEMBAGKAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN BAITUL KIROM DESA MULYOSARI KECAMATAN TANJUNG SARI LAMPUNG SELATAN”.

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik.<sup>1</sup>Menurut pengertian tersebut gaya adalah sikap, gerakan, tingkah laku dan gerak-gerik yang digunakan dalam mempengaruhi sesuatu. Gaya yang dimaksud adalah sikap, gerakan dan tingkah laku yang dgunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi sesuatu.

Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain. Seseorang menjadi pemimpin kerana di tunjuk atau karena keinginan kelompok.<sup>2</sup> Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pemimpin mempegaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam

---

<sup>1</sup>Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 42

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 17

usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin tersebut.<sup>3</sup> Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa di hindarkan untuk mengatur hubungan antara individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin di wujudkan bersama dalam masyarakat.<sup>4</sup> Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (2 orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal, dan kontribusi dari masing-masing individu.<sup>5</sup>

Dari definisi pemimpin dan kepemimpinan yang telah dipaparkan tersebut, peneliti mengambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah orangnya atau orang yang memimpin atau orang yang mampu mempengaruhi orang lain, yaitu mempengaruhi aktivitas baik kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah sikap, gerakan atau tingkah laku yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas kelompok atau individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan, jadi antara pemimpin dan kepemimpinan itu saling berkaitan dan tidak bisa dipisahkan, pemimpin membutuhkan kepemimpinan sebagai seni sedangkan kepemimpinan harus dijalankan oleh seorang pemimpin agar tujuan yang telah direncanakan tercapai.

---

<sup>3</sup> George R. Terry, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: P.T. Alumni, 2006), hal. 343

<sup>4</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada), h.127

<sup>5</sup> *Ibid*, hal. 129

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku yang lain.<sup>6</sup> Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>7</sup> Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah bagaimana sikap, tingkah laku, gerak seseorang pemimpin menarik simpati dan mempengaruhi orang yang dipimpinya agar dapat melakukan atau mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan lembaga.

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari "*human resource*" namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*man power*" (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian SDM dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya).<sup>8</sup>

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Secara garis besar sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan

---

<sup>6</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 303

<sup>7</sup> Viethzal Rivai, Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* h. 19

<sup>8</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hal.3



dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.<sup>9</sup>

Pondok pesantren adalah suatu lembaga pendidikan islam yang tumbuh serta di akui masyarakat sekitar, yang muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua sa'at ini dan di anggap sebagai pondok budaya Indonesia yang *indigenous*. Pendidikan ini semula pendidikan agama islam yang dimulai sejak munculnya masyarakat Islam di Nusantara pada abad ke – 13. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian (“*ngon ngaji*”). Bentuk ini kemudian berkembang dengan pendirian tempat-tempat menginap bagi para pelajar (santri), yang kemudian disebut pesantren.<sup>10</sup> Pondok pesantren yang di maksud disini adalah pondok pesantren Baitul Kirom yang terletak di desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan yang merupakan lembaga non formal, memberikan pengajaran agama baca tulis Al-Qur'an, Tafsir Al-Qur'an, kitab-kitab agama lainnya dan pendidikan lainnya.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Adaara, Jurnal: *Manajemen Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (volume: 2 Agustus 2019), hal. 954

<sup>10</sup> Mastuki, Sigit Muryono, Imam Syafe'I Sulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2004), h. 1

<sup>11</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi II (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN), h. 273

Berdasarkan penegasan judul diatas, maksud dari judul skripsi ini adalah sikap, gerakan, tingkah laku, perilaku, pola atau cara yang dilakukan oleh pemimpin pondok pesantren Baitul Kirom untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sumber daya manusia melalui program-program pendidikan dan pelatihan agar mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut dan dalam memberikan motivasi, mempengaruhi santri-santri untuk meningkatkan pengamalan ibadah sholat wajib dan puasa sunnah.

## **B. Alasan Memilih Judul**

Judul yang peneliti pilih yaitu “Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Baitul Kirom Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan”. Adapun alasan yang peneliti maksud adalah:

### **1. Alasan Objektif**

- a. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi, baik didunia bisnis maupun dunia pendidikan, kesehatan, pemerintahan, politik dll, oleh karena itu pentingnya gaya kepemimpinan yang tepat di pondok pesantren baitul kirom mengingat sukses tidaknya visi dan misi tergantung dari sosok pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dia terapkan.
- b. Proses pengembangan sumber daya manusia merupakan *Starting Point* atau *point* awal dimana organisasi ingin meningkatkan dan

mengembangkan *Skill, Knowledge* dan *Attitude* sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang, dengan demikian tujuan pondok pesantren dapat dicapai hanya jika pondok pesantren melaksanakan pengembangan *Skill, Knowledge* dan *Attitude* sumber dayanya dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

## 2. Alasan Subjektif

- a. Tersedianya referensi dan data-data, serta lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian ini diselesaikan sesuai dengan rencana.
- b. Kosentrasi jurusan Manajemen Dakwah ada dua yaitu lembaga dan keuangan, untuk itu preneliti mengangkat judul penelitian berhubungan dengan lembaga dan Tersedianya referensi dan data-data, serta lokasi penelitian yang mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian ini di selesaikan sesuai degan rencana.

## C. Latar Belakang Masalah

Di lingkungan masyarakat, dalam kegiatan formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang di anggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian di angkat atau ditunjuk sebagai orang yang di percayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Dari kata pemimpin kemudian muncul istilah kepemimpinan. Sebagai mana tujuan Allah SWT menciptakan manusia

sebagai seorang pemimpin atau khalifah, seperti firmanNya dalam Surah Al-Baqarah:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: ”Ingatlah ketika Tuhan mu 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.” (QS. Al-Baqarah [2] : 30).”<sup>12</sup>

Para pemimpin tersebut mampu mempengaruhi para pengikutnya untuk mengorbankan jiwanya untuk merealisasi visi mereka. Akan tetapi, ada juga yang dibunuh oleh para pengikutnya dan lawan kepemimpinannya sedang dan tidak mampu menciptakan kuil kepemimpinan (*the pantheon of leadership*). Menurut Burns fenomena ini karena kepemimpinan merupakan fenomena penting akan tetapi kurang dipahami oleh manusia di bumi.<sup>13</sup> Perubahan yang dilakukan perseorangan maupun kelompok yang membentuk sebuah organisasi atau lembaga merupakan hasil dari proses pengembangan, proses pengembangan yang dilakukan bertujuan agar ada perubahan dari segi

<sup>12</sup>Khadim Al-Haramain Raja Abdullah bin Abdul Aziz Ali Sa'id (Mujammah' Al Malik Fahd Li Thiba'at Al MUshaf Asy Syarif), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Madinah Munawaroh: Kompleks Percetakan Al-Qur'an Raja Fahad, 1990), hal. 13

<sup>13</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013), hal. 2

kualitas maupun kuantitas. Akhirnya didirikanlah sebuah Pondok Pesantren Baitul Kirom dengan tujuan agar dapat menunjang pembelajaran.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan<sup>14</sup>. Begitupula dengan Pondok Pesantren Baitul Kirom mengaplikasikan teori tersebut. Selayaknya pesantren pada umumnya, pesantren tersebut memiliki berbagai program-program pelatihan dan pendidikan ataupun kegiatan ke-Agamaan yang bertujuan membentuk santri yang berakhlakul karimah. Kegiatan tersebut meliputi pengkajian kitab, halaqah, serta tutorial. Ditambah dengan kebahasaan yang terdiri dari bahasa inggris dan bahasa arab yang harapannya santri mampu berbahasa asing dalam kegiatan sehari-hari.

Terlihat jelas bahwa santri yang tinggal di Pondok Pesantren Baitul Kirom lebih unggul dibanding dengan santri lain pada umumnya yang tinggal di rumah. Selain mendapatkan pelajaran dari kelas dia juga mendapatkan pelajaran tambahan dan softskill yang diadakan di Pondok Pesantren Baitul Kirom. Namun, terlepas dari itu ada beberapa hal yang menjadi tantangan santri yaitu dituntut untuk bisa mengatur waktu lebih baik serta mental pantang menyerah. Karena tidak sedikit yang dikeluarkan ataupun menyerah karena tidak sanggup menghadapi kesibukan yang berbeda pada umumnya.

---

<sup>14</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2012), hal. 201



Dalam hal pelaksanaan kegiatan demi tercapainya visi dan misi Pondok Pesantren Baitul Kirom tentu tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Sukses tidaknya visi dan misi tergantung dari sosok pemimpin dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Melihat dan mendengar santri yang keluar dari Pondok Pesantren Baitul Kirom mempunyai keunggulan dan karakter yang lebih unggul dari santri pada umumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana peran seorang pemimpin dalam mengembangkan sumber daya manusia demi tercapainya visi dan misi sehingga melahirkan santri yang berkompeten setelah tinggal di Pondok Pesantren Baitul Kirom.

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

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka permasalahan yang akan digali dalam penelitian ini adalah tentang gaya kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia di pondok pesantren baitul kirom Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan.

#### **E. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat diambil rumusan masalah yaitu: “Bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Di Pondok

Pesantren Baitul Kirom Di Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan?”

## **F. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Baitul Kirom dalam megebangkan sumber daya manusia di Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan.

### 2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitan ini adalah:

- a) Meningkatkan peran gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin (Direktur Pondok) dan pengurus dalam megebangkan sumber daya manusia, agar tujuan yang telah ditetapkan bersama dapat tercapai.
- b) Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan mampu megebangkan ilmu pengetahuan dan menambah literature bagi peneliti selajutnya.

## G. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara bagaimana suatu penelitian dilakukan (*metdhos= tata cara*).<sup>15</sup> Adapun langkah-langkah yang dilakukan selama melakukan penelitian ilmiah adalah sebagai berikut: Penelitian datang ke lapangan untuk melakukan wawancara dan pengamatan kemudian bertindak netral dengan berperan serta dalam kegiatan, penelitian berperan aktif dalam mengumpulkan sumber data, setelah informasi yang dibutuhkan cukup dan data yang dibutuhkan telah terpenuhi, maka peneliti melakukan analisis terhadap data yang didapatkan dilapangan, kemudian langkah selanjutnya adalah peneliti mengambil kesimpulan. Langkah terakhir adalah pelaporan hasil penelitian dalam bentuk tulisan dan biasanya pendekatan kualitatif lebih cenderung menggunakan metode deskriptif-analitis.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Reseach*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya.<sup>16</sup> Jenis penelitian yang dipakai oleh peneliti adalah kualitatif, dengan memakai jenis penelitian ini maka peneliti akan memaparkan pernyataan yang dihasilkan dengan bahasa tidak memakai angka-angka.

<sup>15</sup>M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h. 21

<sup>16</sup> Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1981), h.

Penelitian ini meneliti kondisi objektif dilapangan tentang pengalaman ibadah sholat dan ibadah puasa para santri di pondok pesantren Baitul Kirom di Desa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Kabupaten Lampung Selatan.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.<sup>17</sup> Penelitian ini ditunjukan untuk mendeskripsikan gaya atau sikap, gerakan, tingkah laku yang dilakukan pimpinan pondok pesantren Baitul Kirom dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. **Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti, populasi disebut juga *univers* tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel.<sup>18</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 574 orang yang terdiri dari:

1. 1 (satu orang ) Pemimpin Pondok Pesantren Baitul Kirom
2. 16 Orang Pengurus Pondok Pesantren Baitul Kirom
3. 370 santri di Pondok Pesantren Baitul Kirom

<sup>17</sup> Muhammad Musa, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Fajar Agung, 1998), h. 8

<sup>18</sup> Wardi Bachtiar, *Metodologi Penelitian Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Logos, 1997), h. 6

#### 4. 187 orang santri kalong

##### b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.<sup>19</sup> Teknik dalam pengambilan sampel dalam skripsi ini adalah *teknik non random sampling*, sedangkan *teknik non random sampling* yaitu tidak semua individu dalam populasi diberi peluang sama untuk ditugaskan menjadi anggota sampel.<sup>20</sup> Untuk lebih jelasnya, penulis menggunakan jenis *purposive sampling* yaitu: “memilih sekelompok subjek yang didasari atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkutan yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ciri-ciri atau sifat populasi yang akan dijadikan sampel adalah:

1. Orang yang paling berperan dalam pengambilan kebijakan pondok pesantren, yaitu satu orang pemimpin.
2. Orang-orang yang terkena dampak langsung dari kebijakan pimpinan pondok pesantren, yaitu 3 pengurus pondok pesantren.
3. Santri-santri yang diberi tanggung jawab sebagai pengurus 4 orang santri yang diberi kepercayaan oleh pemimpin pondok pesantren dan sudah lama berada di pondok.
4. Santri kalong 3 orang yaitu santri dengan prestasinya.

<sup>19</sup> *Ibid*, h. 104

<sup>20</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Search Jilid I*, (Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983), h.



Dengan demikian populasi yang dijadikan sampel berjumlah 11 orang.

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a. Metode Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.<sup>21</sup>

Metode wawancara adalah cara memperoleh data dengan cara Tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara pewawancara dengan seorang atau beberapa orang yang diwawancarai, hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan sebuah informasi yang dibutuhkan dalam penelitian dan meminta informan untuk mengungkap kepada orang yang diteliti yang berputar sekitar pendapat dan keyakinan.<sup>22</sup>

#### b. Metode Observasi

Metode observasi adalah metode pengamatan dan pencatatan dengan sistematis, tentang gejala-gejala yang diselidiki. Metode ini digunakan untuk data yang akan diperoleh dan pengamatan dan juga untuk mendapatkan data yang belum diperoleh dari wawancara. Observasi memfokuskan diri pada gejala, kejadian atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkannya faktof-faktor,

---

<sup>21</sup> S. Nasution, *Metode Research (penelitian ilmiah)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006),h. 128

<sup>22</sup> *Ibid*, h. 50

menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya.<sup>23</sup> Metode observasi yang peneliti gunakan adalah *Non-Participant Observation* atau observasi tidak berperan serta, yaitu observasi yang menjadikan peneliti sebagai penonton atau penyaksi terhadap gejala atau kejadian yang menjadi topik penelitian.<sup>24</sup>

Dalam penelitian jenis ini peneliti melihat atau mendengarkan pada situasi sosial tertentu tanpa partisipasi aktif didalamnya artinya peneliti datang ditempat kegiatan orang yang diamati namun tidak terlibat dalam kegiatan seminar-seminar, pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pihak pondok pesantren Baitul Kirom.

#### c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti notulen, rapat agenda dan sebagainya.<sup>25</sup>

Metode dokumentasi digunakan dalam penelitian ini, karena metode ini tidak begitu sulit, dalam arti apabila ada kekeliruan datanya masih tetap belum berubah.

## 4. Analisa Data

Proses selanjutnya sebagai kegiatan akhir, setelah semuanya terkumpul dengan lengkap, kemudian data di olah dan dianalisa

<sup>23</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*, (Jakarta: Rajawali pers, 2010), h. 20

<sup>24</sup> *Ibid*, h. 40

<sup>25</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...* h. 236

kemudian menyimpulkan. Dalam penganalisaan ini penulis menggunakan metode kualitatif yaitu metode analisa yang dipergunakan untuk menganalisa data yang bersifat menografi yaitu data yang terwujud kasus-kasus yang jumlahnya sedikit dan didasarkan pada mutu sesuatu data saja.<sup>26</sup>

Adapun tahapan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan, kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan pada rumusan masalah, dalam hal ini kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang berkaitan dengan penelitian penelitian yaitu tentang Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren Baitul Kirom Dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia Didesa Mulyosari Kecamatan Tanjung Sari Lampung Selatan.

---

<sup>26</sup> UIN Raden Intan, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (UIN Raden Intan Lampung 2004), h. 21

## **BAB II**

### **GAYA KEPEMIMPINAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA**

#### **A. GAYA KEPEMIMPINAN**

Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan akan semakin banyak.

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Ada beberapa faktor yang menggerakkan orang yaitu karena ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan.

Oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- c) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Didalam islam identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah Sallallahu Alaihi Wassalam wafat menyentuh juga maksud yang terkandung didalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun, jika dirujuk kepada firman Allah SAW dalam surah Al-Baqarah (2) ayat 30 yang berbunyi:



وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat,  
 “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di  
 muka bumi” (QS Al-Baqarah (2): 30)

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam a.s. yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar.

Selain kata khalifah disebutkan juga kata *Ulil Amri* yang satu akar dengan kata amir sebagaimana disebutkan di atas. Kata *Ulil Amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat islam, sebagaimana firman Allah SAW dalam surah Al-Nisa (4) ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا الرَّسُولَ وَ أُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang berfirman ta’atilah Allah dan ta’atilah  
 Rasul-nya dan Ulir Amri di antara kam”. (QS An-Nisa (4): 59)<sup>1</sup>

Istilah kepemimpinan adalah terjemahan dari *leader* atau *manager*, yang juga disebut “manajer /kepala/ketua/direktur/presiden, dan lain

<sup>1</sup> Veitzal Rivai, Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 4-5

sebagainya, tegasnya setiap orang yang mempunyai bawahan.<sup>2</sup> Pemakaian istilah ini tergantung kepada kebiasaan atau kesenangan setiap organisasi, jadi tidak perlu diperdebatkan. Kepemimpinan secara umum diartikan sebagai suatu proses ketika seorang memimpin (*direct*), membimbing (*guides*), mempengaruhi (*influences*), atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain.<sup>3</sup>

Kepemimpinan semenjak zaman kuno telah dibahas oleh para cerdik pandai. Mereka mengemukakan berbagai definisi dan teori mengenai kepemimpinan. Akan tetapi, mereka tidak sepakat mengenai formula kepemimpinan.<sup>4</sup>

Kepemimpinan adalah kata yang di ambil dari kata-kata yang umum di pakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak di definisikan kembali secara tepat. Maka kata ini memiliki konotasi yang tidak ada hubungannya dengan kepemimpinan sehingga mempunyai arti yang mendua. Disamping itu juga ada hal-hal yang membingungkan karena adanya penggunaan istilah lain seperti *kekuasaan*, *wewenang*, *manajemen*, *administrasi*, *pengendalian*, dan *supervise* yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan. Observasi yang dilakukan Bennis masih di anggap benar hingga sekarang seperti yang

---

<sup>2</sup> Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 42

<sup>3</sup> RB. Khatib Pahlawan Kayo, *Manajemen Dakwah Dari Dakwah Konfensional Menuju Dakwah Profesional*, (Jakarta: Amzah, 2007), h. 59

<sup>4</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori Psikologi Perilaku Organisasi Dan Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 6

telah dikutip oleh Gary Yukl dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dalam Organisasi” yaitu:

*“sepertinya, konsep kepemimpinan selalu kabur atau kembali menjadi tidak jelas karena artinya yang kompleks dan mendua. Jadi kita harus berjanji untuk menemukan dan menghentikan perkembangan istilah kepemimpinan, tetapi tetap saja konsep ini tidak ada yang tuntas mendefinisikannya”.*<sup>5</sup>

Para peneliti yang berbeda konsepsinya mengenai kepemimpinan memilih fenomena yang berbeda untuk diteliti dan diinterpretasikan. Ketika kepemimpinan di definisikan secara sempit oleh peneliti, ini berarti perspektif definisi kepemimpinannya telah dipersempit sehingga hanya mencakup proses yang akan dipelajari, sehingga mereka akan menemukan beberapa hal yang tidak sesuai atau tidak konsisten dengan asumsi awal mereka tentang efektivitas kepemimpinan.<sup>6</sup>

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Di mana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi ke-5)*, (Jakarta: PT. Indeks, 2009),h. 3

<sup>6</sup> *Ibid*, h. 3

<sup>7</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006),h. 127

## 2. Pemimpin Formal dan Non Formal

Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal. Pengaruh formal ada bila seorang pemimpin memiliki posisi manajerial di dalam sebuah organisasi. Sedangkan sumber pengaruh tidak formal muncul di luar struktur organisasi formal. Dengan demikian, seorang pemimpin dapat muncul dari dalam organisasi atau karena ditunjuk secara formal. Dengan demikian, pengaruh pemimpin sangat ditentukan oleh statusnya, yaitu sebagai pimpinan formal atau pimpinan informal yang masing-masing dapat dibedakan dalam hal:

- a) Pimpinan formal (lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif), artinya seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.
- b) Pimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuka agama, adat, LSM, guru, bisnis dan lain-lain), artinya seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seorang yang mampu memengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau komunitas tertentu.<sup>8</sup>

## 3. Gaya Kepemimpinan

Topik ilmu kepemimpinan yang paling banyak dipelajari dan diteliti oleh pakar adalah gaya kepemimpinan. sebgai teori mengenai

---

<sup>8</sup> Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* h. 3

kepemimpinan memfokuskan kepada teori gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Sebagian penulis mempergunakan istilah gaya kepemimpinan atau *leadership style* dan sebagian lagi mempergunakan gaya pemimpin atau *leader tyle*.

Mengenai gaya kepemimpinan para penulis dan peneliti kepemimpinan telah membahasnya dengan rinci dan mengemukakan berbagai teori dan taksonomi mengenai gaya kepemimpinan. Fred luthans menyatakan: Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya dalam penerapannya gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh budaya.<sup>9</sup>

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan cirri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai dan dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pimpinan.<sup>10</sup>

Menurut Tjiptono gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Heidjrachman dan Husnan gaya kepemimpinan adalah

---

<sup>9</sup> Wirawan, *Kepemimpinan Teori Psikologi Perilaku Organisasi Dan Penelitian ...* h. 351

<sup>10</sup> Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* h. 42

pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>11</sup>

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Ek. Imam Munawir, *Asas-asas Dalam Islam*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, t.th), h. 134

<sup>12</sup> Veithzal Rifai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* h. 36-37



d. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Sebuah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar dapat menjalankan kegiatannya yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab.

e. Gaya Situasional

Gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada.

#### 4. Unsur-unsur Kepemimpinan

Dijelaskan oleh Gibb sebagaimana dikutip oleh Bodjo Sujanto, ada empat unsur utama dalam kepemimpinan yaitu: pemimpin yang menampilkan kepribadian: kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.<sup>13</sup>

Keempat unsure di atas mempengaruhi efektivitas kepemimpinan, karena seseorang pemimpin bergantung pada kekuatan yang ada pada dirinya, kekuatan pada anggotanya dan kekuatan pada situasi. Blake dan Moun-ton menjelaskan seperti yang telah dikutip oleh Sondang P Siagian dalam bukunya yang berjudul “Teori dan Praktek Kepemimpinan”, bahwa:

Unsur untuk menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan, yaitu pertama berhubungan dengan dunia luar meliputi inisiatif,

---

<sup>13</sup> Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2009), cet, h. 73

menyelidiki dan dukungan serta dorongan, kemudian yang kedua berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai hasil yang maksimum, yakni memecahkan masalah, pengambilan keputusan dan kritik.

Ketika seorang pemimpin telah mampu menjalankan komunikasi yang baik dengan bawahannya atau orang-orang yang dipimpin, maka dengan sendirinya ia akan mampu melaksanakan peranan atau fungsi-fungsi lain: a) pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, b) wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi, c) pemimpin selaku komunikator yang efektif, d) mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik, e) pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.<sup>14</sup>

## **B. PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang

---

<sup>14</sup> *Ibid*,h. 74

dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan biaya yang relative besar. Tidak sedikit biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan pelatihan dan pendidikan karyawan. Kebanyakan perusahaan rela mengorbankan sejumlah dana untuk kepentingan pengembangan dengan harapan memperoleh hasil kerja maksimal. Harapan ini dapat terwujud pada tingkat produktivitas yang lebih baik, tingkat *turnover* dan absensi karyawan yang lebih rendah. Program-program pengembangan sumber daya manusia akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu sendiri. Perusahaan akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan ketrampilan atau pengetahuan akan pekerjaannya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan dasar bagi seseorang untuk memnduduki suatu jabatan yang lebih tinggi di perusahaan atau dipindah tugaskan ke pekerjaan lain (mutasi). Oleh karena itu pengembangan merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam perusahaan. Analisis yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya, para manajer membentuk strategi organisasi yang lebih luas dan membentuk sistem yang tepat agar dapat mengembangkan para karyawannya. Pengembangan sumber daya manusia harus dikaitkan dengan

perencanaan strategi, karena perusahaan harus mengembangkan bakat-bakat yang dimiliki karyawannya sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Para manajer perusahaan akan berhasil menjalankan tugasnya dalam mengembangkan sumber daya manusianya, bila melaksanakannya secara terencana.<sup>15</sup>

Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu.<sup>16</sup>

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, gaya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.<sup>17</sup>

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu mencapainya tujuan organisasi dapat dicapai melalui

---

<sup>15</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 201

<sup>16</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 8

<sup>17</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), h.

pengembangan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*). Adapun *skill*, *knowledge* dan *attitude* adalah tiga kompetensi yang harus dimiliki dan diperhatikan oleh setiap orang. Diantara ketiganya, yang dapat memberi peluang sukses besar dalam dunia kerja adalah attitude atau sikap yang baik sesuai harapan. Pendidikan diyakini dapat mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki manusia. Dengan pendidikan, kekuatan intelektual, daya moral maupun daya sosial dapat dikembangkan. Selain itu melalui pendidikan pula, pengetahuan, sikap dan ketrampilan dapat ditingkatkan. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar, yang bertujuan untuk mengubah tingkah laku seseorang. Kegiatan pendidikan tersebut perlu dirancang, diatur, dimonitor sedemikian rupa dan dievaluasi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pengembangan sumber daya manusia diantaranya yaitu:

a. Pengembangan Pengetahuan (*knowledge*)

Adapun pengembangan yang dapat digunakan untuk meningkatkan aspek pengetahuan dapat melalui:

1) Pendidikan

Pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 Tentang sistem pendidikan nasional disebutkan pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan

datang. Dengan memperhatikan pengertian pendidikan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh Edy Sutrisno, apabila dilihat dari pendekatan sistem, maka proses pendidikan yang pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: a) perangkat lunak (*soft ware*) yang mencakup antara lain kurikulum, organisasi pendidikan, peraturan, metode belajar dan lain-lainnya. b) perangkat keras (*hardware*) yaitu fasilitas yang mencakup gedung, perpustakaan, alat bantu peraga dan sebagainya. Menurut Beeby yang juga dikutip oleh Edy Sutrisno, ia mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu. Kualitas disini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat.

Peserta pendidikan yang merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan, yaitu sumber daya dan kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk di dalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan

dan sebagainya.<sup>18</sup> Pembekalan sumber daya manusia tersebut sangat penting, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila suatu organisasi ingin tumbuh dan berkembang perlu melakukan pembekalan sumber daya manusia. Sarana yang diakui paling efektif untuk memenuhi kebutuhan mental spiritual, sepanjang ditinjau dari segi pengembangan sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pendidikan.

## 2) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses memperbaiki ketrampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Pada awalnya pelatihan karyawan hanyalah diperuntukan kepada tenaga-tenaga operasional agar memiliki ketrampilan secara teknis. Tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan lama pelatihan digunakan sebagai dasar peningkatan dan perpindahan pekerjaan. Biasanya pekerjaan yang lebih tinggi menuntut kewajiban yang lebih besar sehingga mengharuskan karyawan mengikuti pelatihan.<sup>19</sup>

Berikut ini merupakan beberapa metode pelatihan tenaga kerja yaitu *On-The-Job Training*. Adapun metode ini

---

<sup>18</sup> *Ibid*, h. 63-65

<sup>19</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... h. 201



maksudnya adalah para karyawan mengerjakan pekerjaannya secara langsung. Kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam perusahaan yang melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya, biasanya dilakukan oleh atasannya langsung. Kelebihan dari metode ini adalah biaya yang dikeluarkan untuk pelatihan relative lebih murah. Ada 4 metode yang digunakan antara lain: rotasi pekerjaan, penugasan yang direncanakan, pembimbingan dan pelatihan posisi. Rotasi pekerjaan merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dalam pengalaman kerja. Penugasan yang direncanakan adalah penugasan tenaga kerja untuk mengembangkan kemampuan dan pegalamannya tentang pekerjaannya. Pembimbingan, pelatihan tenaga kerja langsung oleh atasannya. Metode ini sangat efektif dilakukan karena atasan langsung sangat mengetahui bagaimana ketrampilan bawahannya, sehingga lebih tau menerapkan metode yang digunakan. Pelatihan posisi adalah tenaga kerja yang dilatih untuk menduduki suatu posisi tertentu, pelatihan seperti ini diberikan kepada tenaga kerja yang mengalami perpindahan pekerjaan.<sup>20</sup>

b. Pengembangan Keterampilan (*Skill*)

---

<sup>20</sup> *Ibid*, h. 210-211

Pelatihan ketrampilan adalah metode lain dari pengembangan pekerja, dengan tujuan untuk (a) menjaga keterampilan pekerja searah dengan kemajuan teknologi dan praktik bisnis dan (b) membantu pekerja menguasai keterampilan yang mereka perlukan untuk membuat kontribusi dan kemajuan lebih besar dalam perusahaan. Pelatihan keterampilan merupakan pengaturan yang bersifat saling menguntungkan. Unit kerja, perusahaan, atau organisasi yang mengusahakan keterampilan yang sangat efektif memperoleh manfaat dari pekerja yang bekerja baik dalam standar sekarang. Pekerja memperoleh manfaat dengan memelihara *employ ability* atau kemampuan untuk dipekerjakan dan beberapa hal, beruntung naik ketingkat informal atau formal. *Informal training* biasanya dilakukan sebagai *on-the job training*. Ini merupakan bentuk pelatihan yang lebih murah, karena tidak membawa pekerja dari produksi dan merupakan pendekatan yang paling umum pada pengembangan keterampilan. *Formal training* lebih mahal daripada *on-the-job training* karena pekerja keluar dari pekerjaannya menggunakan pelatihan dan tergantung materi kurikulum yang harus dikembangkan dan dijaga agar selalu *up-to-date*.<sup>21</sup>

c. Pengembangan Sikap (*Attitude*)

Secara formal sikap atau (*attitude*) dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara

---

<sup>21</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke-3*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013),h. 144

tertentu.<sup>22</sup> Sikap merupakan pernyataan evaluasi (disukai ataupun tidak disukai) terkait dengan objek, orang atau kejadian. Hal ini mencerminkan apayang dirasakan seseorang tentang sesuatu.<sup>23</sup> Attitude dapat dikatakan sebagai Etika atau dalam arti luas attitude adalah tata cara berhubungan dengan manusia lainnya, karena masing-masing masyarakat beragam adat dan budaya. Attitude sering disebut sebagai tindakan mengatur tingkah laku atau perilaku manusia dengan masyarakat, tingkah laku itu perlu diatur agar tidak melanggar norma-norma atau kebiasaan yang berlaku dimasyarakat.<sup>24</sup>

Ilmuan “perilaku manusia” mengungkapkan bahwa sikap mempunyai tiga komponen: kognisi (pikiran), afeksi (perasaan), dan perilaku. Komponen kognitif dari sikap termasuk keyakinan, opini, dan informasi seseorang tentang objek dari sikap itu sendiri, seperti pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan dalam bekerja dan pendapat tentang kemampuan pribadi. Komponen afektif merupakan emosi atau perasaan seseorang tentang objek dari sikapnya, seperti menyukai dan membenci pekerjaannya. Komponen perilaku dari

---

<sup>22</sup> Richard L. Daft, *Manajemen Jilid 2 Edisi ke-5*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 7

<sup>23</sup> Stehen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi kesepuluh jilid 2*, (Jakarta: Erlangga, 2010), h. 37

<sup>24</sup> Saputra, Pengertian Attitude, tersedia di:  
<http://saputrakwu.blogspot.co.id/2015/04/pengaruh-sebuah-pengetahuan-skill-dan.html>, (diakses 01 maret 2020)

sikap adalah keinginan seseorang untuk berperilaku terhadap objek sikap dengan cara tertentu.<sup>25</sup>

### 3. Proses Pelatihan

penerapan pelatihan yang efektif dapat dilakukan melalui proses pelatihan secara sistematis. Pelaksanaan proses pelatihan akan mengurangi ketidakpastian tetapi lebih mengarah pada pencapaian tujuan yang lebih pasti. Ada 4 langkah dalam pelatihan yaitu:

#### a. Kebutuhan Pelatihan

Telah disampaikan sebelumnya, bahwa pelatihan bertujuan untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu sebelum pelatihan ditetapkan menjadi salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, perlu dilaksanakan terlebih dahulu diagnosis atas masalah-masalah pada kinerja karyawan. Dalam analisis kebutuhan pelatihan ada tiga sumber yang menjadi pertimbangan yang penting untuk diperhatikan antara lain: analisis organisasional, analisis pekerjaan dan analisis individual.

Pertama analisis organisasional. Analisis ini dapat mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan. Di sini penting dilakukan inventarisasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dimiliki perusahaan, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan yang akan datang seiring berubahnya pekerjaan dalam perusahaan. Berdasarkan analisis tersebut akan diketahui kekuatan

---

<sup>25</sup> Richard L. Daft, *Manajemen Jilid 2 Edisi ke-5.....* h. 7

dan kelemahan perusahaan dalam menghadapi persaingan. Contoh rendahnya kualitas produk yang dihasilkan karyawan di akibatkan oleh kurang terampilnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, akan diketahui kebutuhan-kebutuhan akan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kedua analisis pekerjaan.

Cara kedua untuk mendiagnosis kebutuhan-kebutuhan pelatihan adalah melalui analisis pekerjaan. Cara ini dilakukan dengan membandingkan pengetahuan, kertrampilan dan kemampuan karyawan dengan persyaratan pekerjaan. Dengan membuat uraian pekerjaan akan dapat ditentukan persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki para karyawan untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Ketiga analisis individual. Sumber ketiga untuk mendiagnosis pekerjaan adalah analisis individu. Pendekatan paling sering digunakan untuk mengidentifikasi individu-individu dalam organisasi dengan menggunakan data penilaian kinerja. Kebutuhan akan pelatihan melalui proses penilaian kinerja, dilakukan jika para karyawan ternyata memiliki kinerja rendah. Cara lain yang dapat dilakukan untuk menilai kebutuhan pelatihan dengan analisis individual yaitu dengan cara survei yang dilakukan kepada anggota organisasi. Survei kebutuhan pelatihan dapat dilakukan dengan cara

menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner, wawancara, dan pengamatan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

b. Perancangan Pelatihan

Setelah kebutuhan pelatihan dapat ditentukan, berdasarkan analisis yang dilakukan jika ternyata pelatihan dibutuhkan untuk mengembangkan anggota organisasi, maka langkah selanjutnya adalah perancangan pelatihan. Dalam merancang pelatihan terdapat tiga fakto penting yang perlu diperhatikan, antara lain kesiapan peserta pelatihan, kemampuan pelatih dan amteri pelatih. Kesiapan peserta pelatihan. Kegiatan pelatihan dapat berhasil, para peserta latihan dituntut harus siap dalam mengikutinya. Para peserta yang siap berarti mereka yang memiliki keterampilan-ketrampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi dan efektivitas diri. Beberapa persyaratan yang harus mereka miliki adalah kemampuan mental dan fisik dalam mengikuti pelatihan. Agar pelaksanaan pelatihan efektif, mereka harus mempunyai motivasi belajar. Para peserta pelatihan mempunyai keinginan yang tinggi untuk dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal lain yang perlu dilakukan dalam kesiapan pelatihan adalah efektifitas diri (*self efficacy*). Para peserta latihan keinginan untuk berhasil mempelajari seluruh isi program pelatihan dengan baik.

Kempuan pelatih. Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan. Seorang

pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin agar peserta latihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan. Melatih banyak orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda merupakan tantangan tersendiri bagi organisasi. Berbagai perbedaan dalam organisasi seperti latar belakang, tingkat pendidikan, usia, status sosial dan lain sebagainya menunjukkan karakteristik yang berbeda pula dalam organisasi. Hal ini menuntut bahwa seorang pelatih harus memiliki berbagai pengetahuan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan berhasil.

Materi pelatihan, materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi pelatihan yang disampaikan harus sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Perusahaan membuat materi pelatihan yang dapat disampaikan oleh pelatih dan mudah dipahami para peserta latihan. Materi pelatihan dapat dibuat berdasarkan kebutuhannya.

c. Pelaksanaan Pelatihan

Setelah dilakukan perancangan pelatihan, maka proses selanjutnya akan dilaksanakan pelatihan. Dalam melaksanakan pelatihan terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian atas metode-metode yang digunakan tindakan ini dilakukan untuk memastikan bahwa metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Berbagai faktor perlu diperhatikan agar hasil pelatihan efektif, antara lain sifat pelatihan, identifikasi peserta pelatihan, kemampuan



pelatih, lokasi geografis, biaya, waktu dan lamanya pelatihan. Variable-variabel tersebut sangat besar pengaruhnya atas keberhasilan kegiatan pelatihan. Dalam memilih pelatihan ukuran organisasi harus sangat diperhatikan, organisasi yang berukuran besar dengan banyak pekerja baru mungkin dapat melakukan pelatihan karyawan melalui internet, video dan para pelatih dari dalam maupun luar organisasi. Perusahaan-perusahaan besar tersebar pada berbagai wilayah mungkin lebih hemat biaya dan waktu dengan menggunakan pelatihan secara elektronik. Tetapi, perusahaan kecil dengan karyawan sedikit mungkin lebih tepat menggunakan staff sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang mempunyai keahlian sebagai pelatih. Secara umum, pelatihan dapat dilakukan di dalam dan di luar organisasi, serta pelatihan *online* melalui *e-learning*.

Pelatihan dalam organisasi (*internal training*) adalah pelatihan yang dilakukan di dalam organisasi dengan pertimbangan alasan menghemat biaya, karena jika sebuah perusahaan terlebih perusahaan kecil, harus mengirimkan SDM nya untuk mengikuti pelatihan diluar atau mendatangkan pelatih dari luar organisasinya maka akan banyak mengeluarkan biaya disamping itu, waktu yang tersita lebih banyak bila mengirim karyawan peserta pelatihan keluar organisasi. Pelatihan yang diselenggarakan di dalam organisasi sering digunakan secara informal (*informal training*), yang terjadi

melalui interaksi dan umpan balik sesama karyawan. Cara lain sering digunakan para pelatihan internal adalah praktek kerja lapangan, cara ini tidak dapat dilaksanakan seperti dengan cara informal yang sering terjadi secara spontan, praktek kerja lapangan perlu dengan persiapan dalam pelaksanaannya.

Pelatihan diluar organisasi. Bagi kebanyakan perusahaan besar maupun kecil melakukan pelatihan diluar perusahaan (eksternal training) yang digunakan secara ekstensif. Banyak pengalaman yang diperoleh para karyawan bila dilatih oleh pelatih-pelatih profesional dari luar perusahaan. Para pelatih profesional biasanya memiliki pengalaman dan pengetahuan yang memadai untuk dapat menambah ketrampilan karyawan dalam bidang pekerjaannya. Tindakan ini dilaksanakan karena terbatasnya staf sumber daya manusia dalam perusahaan yang memiliki kemampuan sebagai pelatih. Hal ini karena perusahaan yang memiliki kemampuan sebagai pelatih. Hal ini karena perusahaan berkeinginan agar karyawannya dilatih oleh pelatih di luar perusahaan yang berpengalaman untuk menambah wawasan para karyawan. Pelatihan online. Dewasa ini semakin marak penggunaan internet dan intranet dalam kegiatan bisnis dan pertukaran informasi untuk berbagai kepentingan. Melalui pembelajaran secara elektronik (*e-learning*), kegiatan pelatihan dapat dilakukan secara *online*. Dengan bertumbuhnya penggunaan internet banyak aktivitas-aktivitas bisnis dan pelatihan yang dapat diakses

dari berbagai sumber baik dari dalam maupun luar negeri. Pelatihan secara *online* dapat mempersingkat jarak dan waktu untuk melakukan kegiatan pelatihan, sehingga dapat menghemat biaya pelatihan itu sendiri.

d. Penilaian Pelatihan

Penilaian pelatihan dilakukan untuk melihat hasil yang dicapai dengan membandingkan setelah dilakukan pelatihan dengan tujuan-tujuan yang diharapkan para manajer. Mengingat pelatihan membutuhkan waktu dan biaya yang besar, maka suatu pelatihan amat penting dilakukan penilaian. Tentu, perlu dilakukan pertimbangan dari manfaat dengan pengorbanan atas pelaksanaan pelatihan.

### C. TINJAUAN PUSTAKA

Studi mengenai Gaya Kepemimpinan bukanlah studi dalam penelitian yang pertama kali dilakukan oleh penulis akan tetapi banyak sekali studi-studi terdahulu tentang gaya kepemimpinan. Berikut ini studi-studi yang lebih dahulu dilakukan sebelum penelitian ini dilakukan yaitu:

*Pertama: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis.* Tahun 2012, diteliti oleh saifullah jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim, Pekanbaru. Studi ini membahas tentang faktor gaya kepemimpinan memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan yang mana kinerja karyawan yang telah dicapai mengalami fluktuasi yang disebabkan oleh berbagai faktor di antaranya sikap karyawan terhadap masyarakat yang kurang ramah, kurangnya tanggung jawab dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap pelayan ataupun kualitas pekerjaan yang tidak maksimal. Dalam penelitian ini dipakai metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas KOperasi Usaha Mikro, kecil dan menengah Kabupaten Bengkalis. Sedangkan sampel ditentukan dengan menggunakan metode Sensus, yaitu pengumpulan data yang mencakup seluruh elemen atau anggota populasi yang diselidiki.<sup>26</sup>

*Kedua: Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Manajemen Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Bandar Lampung.* Tahun 2015, diteliti oleh nety Riyana Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi IAIN Raden Intan Lampung. Studi ini membahas tentang Perkembangan Bank Rakyat Syari'ah yang mampu berkembang dengan pesat dalam tiap tahunnya dan pimpinan yang mampu menggerakkan para pegawainya untuk memajukan Bank Rakyat Syari'ah. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dan bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah direksi dan pegawai BPRS Bandar Lampung dalam menentukan sampel menggunakan jenis purposive sampling yaitu memilih sampel yang didasari atas cirri-ciri atau sifat-sifat.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Skripsi gaya kepemimpinan (on-Line), tersedia di : [http://respository.uin-suska.ac.id/1658/1/2012\\_2012328MEN.pdf](http://respository.uin-suska.ac.id/1658/1/2012_2012328MEN.pdf). (diakses pada 02 Maret 2020)

<sup>27</sup> Skripsi Gaya Kepemimpinan Tersedia Di Perpustakaan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.

*Ketiga: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Rakyat Syari'ah (BPRS) As-Salam Cinera Depok.* Tahun 2012, diteliti oleh M. Rofi'uddin Manshur Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta. Studi ini membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang mana gaya kepemimpinan lebih mengarah ke gaya kepemimpinan direktif, melatih, suportif dan mendelegasikan wewenang. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian lapangan, populasi dari penelitian ini adalah karyawan BPRS al-Salam Cinere Depok, adapun sampelnya didapat dengan cara mengambil semua sampelnya untuk dijadikan responden.<sup>28</sup>

Dari studi-studi yang telah ada mengenai gaya kepemimpinan, dalam hal ini peneliti mengemukakan bahwa perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu focus penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia. Dalam mengembangkan SDM peneliti melihat dari sisi pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan dan pengembangan sikap, selain itu penelitian ini bersifat deskriptif dan jenis penelitiannya adalah kualitatif. Dalam menentukan sampel menggunakan *purposive samling* atau menggunakan kriteria-kriteria dalam menentukan sampelnya dan populasi penelitian ini adalah seluruh pengurus Pondok Pesantren Baitul Kirom.

---

<sup>28</sup> Skripsi Gaya Kepemimpinan (On-Line), tersedia di:  
<http://respository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/4471/1/M.ROFIUDDIN%20MANSUR-FSH.pdf>. (diakses pada 02 Maret 2020)



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasidan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Adaara, Jurnal: *Manajemen Pendidikan Islam, Manajemen Sumber Daya Manusia*. volume: 2 Agustus 2019.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histori dan Kontemporer*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Bedjo Sujanto, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: CV. Sagung Seto, 2009.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Ek. Imam Munawir, *Asas-asas Dalam Islam*. Surabaya: Usaha Offeset Printing, t.th.
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali pers, 2010.
- Gary Yukl, *Kepemimpinan Dalam Organisasi (edisi ke-5)*. Jakarta: PT. Indeks, 2009.
- George R. Terry, *Asas-asas Manajemen*. Bandung: P.T. Alumni, 2006.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi II (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN).
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka, 1981.
- Khadim Al-Haramain Raja Abdullah bin Abdul Aziz Ali Sa'id (Mujammah' Al Malik Fahd Li Thiba'at Al MUshaf Asy Syarif), *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Madinah Munawaroh: Kompleks Percetakan Al-Qur'an Raja Fahad, 1990.
- Mastuki, Sigit Muryono, Imam Syafe'I Sulthon Masyhud, *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka, 2004.
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi KOnsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.



- Muhammad Musa, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Fajar Agung, 1998.
- RB. Khatib Pahlawan Kayo, *Manajemen Dakwah Dari Dakwah Konfensional Menuju Dakwah Profesional*. Jakarta: Amzah, 2007.
- Richard L. Daft, *Manajemen Jilid 2 Edisi ke-5*. Jakarta: Erlangga, 2003.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Search Jilid I*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM, 1983.
- S. Nasution, *Metode Research (penelitian ilmiah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Sondang P Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Stehen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Wirawan, *Kepemimpinan teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2013.
- Saputra, *Pengertian Attitude* tersedia  
 di: <http://saputrakwu.blogspot.co.id/2015/04/pengaruh-sebuah-pengetahuan-skill-dan.html>

## WAWANCARA

- Agnes Maulida, Santri Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 7 Maret 2020
- Gilang Kurniawan, Santri Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 27 April 2020
- KH. Muhyidin, Pengasuh Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 02 Mei 2020

Sabda Lia, Santri Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 27 April 2020

Ustadz Mat Samuji, Pengasuh Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 14 April 2020

Ustadz Muchtarom, Pengasuh Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 02 Mei 2020

Ustadz Suhartono, Pengasuh Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 25 Mei 2020

Yusuf Mustofa, Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 26 Mei 2020

Yunita, Pondok Pesantren Baitul Kirom, *Wawancara Dan Observasi*, 28 Maret 2020

