

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SANTRI DI PONDOK PESANTREN NURUL
QODIRI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Skripsi

**REFFI WULANDARI
NPM : 1741030197**



JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTANLAMPUNG
1442 H/2021**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS SANTRI DI PONDOK PESANTREN NURUL
QODIRI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Skripsi

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



Pembimbing I : Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si
Pembimbing II : Badaruddin, S.Ag, M.Ag

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021M**

ABSTRAK

Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah merupakan sebuah lembaga sosial keagamaan yang bergerak dalam bidang pendidikan dan pembinaan dalam nilai-nilai islami yang bertujuan menghidupkan dan memelihara serta meningkatkan semangat pengabdian di kalangan umat islam khususnya dan bangsa indonesia pada umumnya. Program pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah terdapat dua program, yaitu program intra kurikuler dan program ekstra kulikuler.

Adapun Judul dalam penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah” Penelitian ini mengetahui Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah, metode yang di gunakan ini adalah dilihat dari jenisnya, penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu suatu penelitian yang dilakukan sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Dengan teknik pengumpulan data dengan cara yang digunakan oleh peneliti dalam menghimpun data-data yang mendukung baik dengan metode wawancara, dokumentasi, observasi, dan analisis. strategi dalam meningkatkan kualitas santri, dengan strategi Praktek Pengamalan Ibadah yang diberikan terdiri dari Akidah, Akhlak, Tafsir, Hadist, Fiqih, dan Bahasa Arab, kegiatan yang bertujuan membangun tradisi membaca dan menghafal Al-Quran, Kegiatan Membaca Kitab Kuning, Bahasa Arab & Bahasa Inggris. Dan adapun faktor penghambat dan pendukung.

Sebagai hasil penelitian yang disimpulkan dalam Gaya Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualias Santri yang telah disimpulkan yakni dengan memakai salah satu kepemimpinan Kepemimpinan Demokratis dalam meningkatkan kualitas santri, kualitas santri pada Pondok Pesantren Nurul Qodiri terlihat sudah bisa di nilai sudah cukup baik dengan prestasi-prestasi yang telah mereka raih dari tahun ke tahun yakni, juara 1 dan 3 lomba dakwah tingkat Provinsi, dan pada tahun 2019, juara 1 dan 3 lomba kitab kuning tingkat provinsi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Meningkatkan Kualitas

ABSTRAK

The Nurul Qodiri Islamic Boarding School in Central Lampung Regency is a socio-religious institution engaged in education and coaching in Islamic values which aims to revive and maintain and increase the spirit of service among Muslims in particular and the Indonesian nation in general. There are two educational programs at the Nurul Qodiri Islamic Boarding School, Central Lampung Regency, namely intra-curricular programs and extra-curricular programs.

Pondok Pesantren Nurul Qodiri, Central Lampung Regency "This study finds out the Leadership Style in Improving the Quality of Santri at the Nurul Qodiri Islamic Boarding School, Central Lampung Regency, the method used is seen from the type, the research the author does is field research, which is a research conducted systematically by lifting data in the field. With data collection techniques in a way used by researchers in collecting data that supports both the interview, documentation, observation, and analysis methods. strategies in improving the quality of students, with the practice of Worship Practices strategy provided consisting of Akidah, Akhlak, Tafsir, Hadith, Fiqh, and Arabic, activities aimed at building the tradition of reading and memorizing the Al-Quran, Yellow Book Reading Activities, Arabic & Bahasa Indonesia English. And as for the inhibiting and supporting factors.

As a result of the research concluded in the Leadership Style in Improving the Quality of Santri, which has been concluded that by using one of the Democratic Leadership leadership in improving the quality of students, the quality of students at the Nurul Qodiri Islamic Boarding School can be seen that it can be assessed as being quite good with the achievements they have made. won from year to year namely, 1st and 3rd place in the provincial level da'wah competition, and in 2019, 1st and 3rd place in the provincial level yellow book competition.

Keywords: Leadership style, Improving Quality

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reffi wulandari
Npm : 1741030197
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupeten Lampung Tengah”** adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi maupun saduran dari karya orang lain kecuali dari bagian yang telah di rujuk dan di sebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, September 2021

Penulis



Reffi Wulandari

1741030197

HALAMA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **“Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah”**

Nama : Reffi Wulandari

NPM : 1741030197

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II


Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si Badaruddin, M.Ag
NIP. 197206161997032002 NIP. 197508132000031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.” disusun oleh, **Reffi Wulandari, NPM: 1741030197**, program studi **Manajemen Dakwah**, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : **Rabu, 29 September 2021.**

Tim Penguji

Ketua : **M. Husaini, MT** (.....)

Sekretaris : **Rouf Tamim, M.Pdi** (.....)

Penguji I : **Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag** (.....)

Penguji II : **Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si** (.....)

Penguji Pendamping : **Badaruddin, M.Ag** (.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. Khomsahrial Romli, M.Si

06104091990031002

MOTTO

أَمْ هُمْ نَصِيبٌ مِّنَ الْمُلْكِ فَإِذَا لَا يُؤْتُونَ النَّاسَ نَقِيرًا ﴿٥٣﴾

Artinya “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.”

QS An-Nisa: 53



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada orang-orang dan semua pihak yang telah membantu, membimbing dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

1. Segala puji selalu kupanjatkan kepada Allah Swt, dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.
2. kedua orang tua saya. Ayah saya Firmansyah dan Alm. Ibu saya Erna Wati yang telah kembali kepada sang pencipta pada tanggal 23 juli 2020 tahun kemarin, trimakasi kepada ayah yang selalu berjuang dan berusaha membiayai perkuliahan saya sampai saya bisa menyelesaikan sekolah pendidikan perguruan tinggi S1 dan selalu selalu menyemangati, mendidik dan membersakan saya dengan penuh kasi dan sayang. Dan teruntuk Alm. ibu saya yang tercinta yang selalu mendoakan saya ketika beliau masi ada, beliau adalah salah satu orang yang ingin melihat anak nya lulus sarjana tapi Allah berkata lain, ku persembahkan ini untuk mu.
3. untuk adik-adik tercinta saya. Debbi Ari sandi, Meri Dara Tista, dan Deni Saputra yang tiada henti menyemangati dan selalu mendoakan yang terbaik untuk saya sampai detik ini.
4. Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli, M.Si selaku pembimbing I skripsi Penulis yang telah banyak memberikan motivasi dan menuangkan waktunya terhadap penyelesaian skripsi ini memberikan bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
5. Badaruddin, S.Ag, M.Ag Selaku pembimbing II skripsi Penulis yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, serta mengoreksi skripsi saya dengan teliti.
6. Teman seperjuangan saya yg menemani dimasa perkuliahan, Leny fajriyantina, Eva lestari, Mirna sari, Mastuah, Mugi, Nurul fitri yani, Ngalifatul hikmah, Restia nora khususnya MD E, dan MD angkatan 2017 yang sama-sama berjuang semoga Allah SWT, menjadikan kita orang-orang yang bermanfaat.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis adalah Reffi Wulandari Penulis dilahirkan di Terbanggi Besar Lampung Tengah 21 Desember 1999, anak pertama dari 4 bersaudara, dari ayah yang bernama Firmansyah dan Alm Ibu Erna Wati. Pendidikan penulis berawal dari SD N 1 Yukum Jaya dan lulus pada tahun 2011, kemudian melanjutkan pendidikan di MTS N 1 Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2014, dan kemudian di lanjutkan pendidikan di MAN 1 Lampung Tengah dan lulus pada tahun 2017.

Pada tahun 2017 kemudian penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di jurusan Manajemen Dakwah (MD). Dan menulis skripsi dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.

Demikianlah riwayat hidup penulis ditulis dengan sebenarnya.



Bandar Lampung, 11 Juni 2021
Yang Menulis

Reffi Wulandari
Npm.1741030197

KATA PENGANTAR

Assalaamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh.

Puji syukur Penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkah dan rahmat yang di berikan kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah”**. 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.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam menyusun skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin agar dapat membuat skripsi yang terbaik, demikian peneliti berharap semoga skripsi ini menjadi suatu langkah awal bagi peneliti untuk menuju kesempurnaan dan keberhasilan dalam meningkatkan serta memperbaiki langka selanjutnya.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof.Dr.H.Khomsahrial Romli, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Badaruddin, S.Ag, M.Ag Selaku pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, serta mengoreksi skripsi saya dengan teliti.
3. Ibu Hj,Suslina Sanjaya,S.Ag.M.Sos,I selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah. Bapak Huseini, M.T selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah..
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 Nurul Qodiri yang telah senang hati menerima dan memberikan kesempatan kepada Penulis untuk dapat melakukan penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga segala urusan , bantuan, pengorabanan, do'a dan harapan kita semua mendapatkan balasan dari Allah SWT, dan penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca umumnya, juga bagi segenap keluarga besar jurusan Manajemen Dakwah khususnya.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokaatuh.

Bandar Lampung, 11 Juli 2021

Penulis.



DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| PERSETUJUAN | v |
| PENGESAHAN | vi |
| MOTTO | vii |
| PERSEMBAHAN | viii |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| A. Penegasan Judul | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah..... | 3 |
| C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian | 7 |
| D. Rumusan Masalah..... | 7 |
| E. Tujuan Penelitian | 8 |
| F. Manfaat Penelitian | 8 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan | 9 |
| H. Metode Penelitian | 11 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|-----------------------------------|----|
| A. Kepemimpinan..... | 17 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan..... | 17 |
| 2. Gaya Kepemimpinan | 23 |
| 3. Sifat-Sifat Pemimpin | 24 |
| 4. Tipe-Tipe Kepemimpinan..... | 26 |
| 5. Ciri-Ciri Kepemimpinan | 29 |
| 6. Fungsi Kepemimpinan..... | 30 |
| 7. Kepemimpinan Dalam Islam | 32 |
| B. Kualitas Santri | 35 |
| C. Pondok Pesantren | 37 |

| | |
|------------------|----|
| D. Kiai | 39 |
| E. Peranan | 40 |

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUL QODIRI KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

| | |
|--|----|
| A. Profil Pondok Pesantren Nurul Qodiri | 43 |
| 1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren.... | 43 |
| 2. Visi Misi dan Tujuan | 45 |
| 3. Keadaan Demografis | 47 |
| 4. Kegiatan Pondok Pesantren | 49 |
| 5. Struktur Organisasi | 54 |
| 6. Susunan Pengurus Organisasi | 55 |
| 7. Jumlah Santri dan Warga Binaan..... | 56 |
| 8. Dewan Guru Pondok Pesantren | 56 |
| 9. Data Santri Pondok Pesantren..... | 60 |
| 10. Sarana dan Prasarana | 61 |
| B. Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri..... | 61 |
| C. Kualitas Santri..... | 66 |

BAB IV GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI PONDOK PESANTREN NURUL QODIRI

| | |
|---|----|
| A. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri..... | 71 |
| B. Kendala Dalam Meningkatkan Kualitas Santri | 77 |
| C. Kualitas Santri..... | 78 |
| D. Kiai | 80 |
| E. Santri..... | 81 |
| F. Pondok Pesantren..... | 81 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 83 |
| B. Saran | 87 |

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|------------------------------------|---------|
| 1. Tabel Struktur Pengurusan | 26 |



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Pengumpulan Data
2. Surat Keputusan Judul Skripsi
3. Surat Konsultasi
4. Surat Rekomendasi Penelitian Provinsi Lampung Dinas Penanaman Modal Dan Layanan Terpadu Satu pintu
5. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupeten Lampung Tengah.
6. Hasil Turnitin
7. Daftar Foto



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah**” maka dengan ini penulis akan memberikan batasan pada skripsi dan menjelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalamnya. Adapun istilah yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Menurut kamus besar indonesia, gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat atau ragam (cara, bentuk, rupa).¹ Menurut Surtisno kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.²

Kepemimpinan merupakan sifat dari pemimpin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh paksaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karna itu, setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh kepada kekuasaan yang dimilikinya.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan

¹ Depdikbud, Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 258.

² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2010), 213.

pembawaan jiwanya. Pembentukan pengaruh kepemimpinan dapat bersifat natural, yaitu tidak diciptakan, tetapi merupakan bakat bawaan yang telah melekat dengan sendirinya. Ada pula yang dibentuk secara struktural berdasarkan permainan politik yang diatur oleh landasan legal formal atau peraturan perundangan yang berlaku. Seperti presiden yang dipilih oleh rakyat melalui pemilihan umum. Pemimpin yang formal maupun nonformal, yang natural maupun struktural harus memiliki satu sifat mutlak, yaitu pengaruh dan terampil memanfaatkan pengaruhnya untuk mengelola organisasi dan mengarahur tingkah laku orang lain agar tujuannya tercapai.³

Meningkatkan kualitas santri, yaitu, menurut ahli bernama Adi S, Peningkatan berasal dari kata tingkat, yang berarti lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkah dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat diartikan penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

Kualitas merupakan tingkat baik buruknya sesuatu. Sedangkan santri adalah murid yang belajar atau mengabdikan di Pondok Pesantren untuk belajar kitab-kitab yang telah diajarkan di Pondok Pesantren. Sedangkan yang dimaksud dengan meningkatkan kualitas santri adalah mengembangkan para santri yang ada di Pondok Pesantren Nurul Qodiri, baik kualitas akhlak santri, kualitas *life skill* santri dan kualitas *tafaqquh fii ad-din* (mendalami ilmu agama).

Pondok Pesantren dapat dibagi menjadi dua yaitu yaitu pesantren tradisional dan pesantren moderen. Pondok Pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional (*salaf*) tertua di Indonesia dikarakan tradisional karna lembaga ini masih mempertahankan pengajaran model *sorongan, weton, dan bandongan*.⁴ Pondok Pesantren adalah sebuah asrama pendidikan Islam dimana para

³ Dr. H.M. Anton Anthoilah, M.M., *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 187.

⁴ Wahjoetomo, *Pesantren Alternatif Masa Depan*, (Jakarta: Buku Andalan, 1997), 86.

santri tinggal bersama dan belajar bersama seorang guru yang lebih dikenal dengan Ustazah/Kiai.

Pesantren adalah lembaga pendidikan, dan pengajarannya diberikan dengan cara non klasikal, dimana kiai mengajarkan para santri dengan kitab-kitab tertulis dengan bahasa arab oleh ulama-ulama besar sejak abad pertengahan, sedangkan para santri biasanya tinggal di dalam Pondok atau asrama dalam Pesantren tersebut.⁵ Dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren merupakan lembaga yang memberikan tempat sekaligus pendidikan serta pengajaran agama dengan sistem sorogan, bandongan atau wetonan.

Pondok Pesantren yang penulis maksud adalah Pondok Pesantren Nurul Qodiri merupakan salah satu pondok pesantren yang ada di Lampung Tengah. Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas para santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah sangat perlu diperhatikan dan diteliti, karna gaya kepemimpinan sangat menentukan maju dan mundurnya kualitas santri yang didibimbing oleh pemimpin di Pondok Pesantren tersebut.

Dari penegasan judul diatas dapat penulis tegaskan maksud dari judul skripsi ini adalah suatu usaha pimpinan Pondok Pesantren Nurul Qodiri dalam meningkatkan kualitas santri untuk mencapai tujuan, dengan titik tekan pada gaya kepemimpinan, pimpinan pondok pesantren yang merupakan penentu maju mundurnya suatu organisasi.

B. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Mulyadi dan Veithzal Rifal menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai

⁵ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1966), 146.

dan sering diterapkan oleh seseorang pemimpin dan rangka mencapai sasaran organisasi. Para peneliti mengidentifikasi ada dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi (employee oriented). Manager bertugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan mencoba untuk memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.⁶ Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran Sholeha dan Suzy. kemudian Handoko mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.⁷

Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang yang diperhatikan secara langsung maupun tidak langsung oleh pemimpin tentang keyakinan terhadap kemampuan karyawan. Dengan menerapkan suatu gaya

⁶ Aries Djaenuri, *Kepemimpinan Etika Dan Kebijakan Pemerintah*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2015), 16.

⁷ Sastra Tamami, Dosen Tetap Prodi Manajemen FE UNRIKA Batam. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai. Abstrak. <https://www.jurnal.unrika.ac.id>

kepemimpinan menjadikan pemimpin lebih mudah dalam membangun iklim motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otoritatif sampai demokratis. Menurut beliau, sifat ekstrim ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Pada organisasi dakwah dalam proses mencapai tujuan diperlukan pemimpin yang baik, untuk dapat menjadi dinamistor dari keseluruhan kegiatan yang dinamis dan terarah, karena hampir disetiap organisasi atau lembaga, peranan pemimpin sangat diperlukan. Pondok Pesantren sebagai lembaga dakwah memiliki tujuan untuk mampu mencetak generasi atau kader yang alim dan membimbing santri menjadi manusia kepribadian islam yang diharapkan mampu menerapkan ilmu agama di luar Pondok Pesantren.

Perkara yang paling terpenting yang harus diperhatikan orang tua adalah bagaimana bisa mengantarkan putra putrinya menjadi generasi yang shaleh dan shalehah, dan hal itu akan terelisasi hadirnya akidah islamiyah. Sebuah lingkungan yang islami yang mampu membentuk karakter anak anak menjadi generasi yang unggul dan tangguh serta mampu mengimplementasikan nilai nilai Al-Qur'an dalam diri.

Kepemimpinan adalah suatu masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengurus, membimbing, dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin sangat ditekankan adanya rasa tanggung jawab atas apa yang dipimpinya. Islam senantiasa mendukung manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan diminta pertanggung jawaban diakhirat atas apa yang dipimpinya. Sebagai mana tujuan Allah Subhanahuata'ala menciptakan manusia didunia sebagai pimpinan

(khalifah). firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Baqarah ayat 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 ﴿٣٠﴾

Ingatlah ketika tuhanmu berfirman para kepada malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seseorang khalifah dimuka bumi”. mereka berkata: “mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) dibumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan akan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Al-Baqarah : 30).⁸

Pondok pesantren sebuah lembaga dakwah yang memiliki kepedulian akan pendidikan, pendidikan yang diajarkan lebih mendalam 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 sebagai teoritis semata, akan tetapi pendidikan agama di tekankan pada ajaran agama islam dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat umumnya dan khusus nya di Pondok Pesantren. 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. Demikian hal ini Pondok Pesantren Nurul Qodiri Lampung Tengah untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kualitas santri diperlukan adanya seorang pemimpin. Pemimpin sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas di Pondok Pesantren agar mampu

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 6.

meningkatkan kualitas santri hingga mampu mencetak santri yang berkualitas dan bermanfaat bagi agama dan negara. Pondok pesantren Nurul Qodiri didirikan pada tanggal 1 April 2005, yang beralamatkan di Lempuyang Bandar, Kec, Way Pengubuan, Kab, Lampung Tengah, Prov. Lampung. Jumlah santri di Pesantren Nurul Qodiri adalah sekitar 2.000, dengan perincian jumlah santri pria berjumlah 800 orang dan santri perempuan berjumlah 1.200 orang, dengan tenaga pengajar berjumlah 60 orang, yang di pimpin oleh KH. Imam Suhadi,S.pd.I. Pesantren tersebut berada di keramaian penduduk atau masyarakat, Pondok pesantren mengembangkan diri tidak hanya dengan Al-Qur'an namun bahasa arab pun menjadi salah satu cara untuk mengembangkan diri. Dari penegasan judul diatas dapat penulis tegaskan maksud dari judul skripsi ini adalah suatu usaha pimpinan Pondok Pesantren Nurul Qodiri dalam meningkatkan kualitas santri untuk mencapai tujuan, dengan titik tekan pada gaya kepemimpinan, pimpinan pondok pesantren yang merupakan penentu maju mundurnya suatu organisasi.⁹

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Untuk mempelajari lebih jauh mengenai Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah, maka dengan ini penulis merumuskan tentang Kepemimpinan Kiai Imam Suhadi Dalam Meningkatkan Kualitas Santri sebagai fokus penelitian. Sedangkan sub-Fokus dari penelitian ini adalah menggerakkan, mengajak dan membimbing.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus masalah yang penulis paparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

⁹ Wawancara Dengan Pemimpin Pondok Pesantren Nurul Qodiri, KH. Imam Suhadi,S.pd.I, 19 November 2020.

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam proses Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian skripsi yang penulis teliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Secara teoritis, tentunya pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan menambah pada pemikiran wawasan Manajemen Dakwah, tentunya bagi mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan pada umumnya untuk para pembaca.
2. Secara praktis, dalam penelitian ini tentunya diharapkan menjadi sumbangan pemikiran, dalam menerapkan gaya kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kualitas santri dan pondok pesantren yang dipimpin.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini penulis menemukan beberapa skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan penulis teliti, oleh karena itu penulis melakukan kajian ulang terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini. Adapun judul skripsi tersebut adalah:

1. Yudi Trisno, NPM 1441030171, Mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung, Tahun 2017, Judul “Gaya Kepemimpinan Kiyai Yusuf Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Assalafi Al-Aafiy’ah Waylaga Sukabumi Kota Bandar Lampung”. Peneliti tersebut berisi tentang gaya kepemimpinan kiyai dalam mengembangkan Pondok Pesantren Assalafiyyah. Sedangkan peneliti gaya kepemimpinan yang digunakan oleh ustad Arifin dalam mengembangkan santri di Pondok Pesantren An-Nahl. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada fokus kajian dan pendekatannya. Peneliti terdahulu melakukan pendekatan melalui gaya kepemimpinan dengan menggunakan beberapa gaya kepemimpinan yang berkolaborasi pola pengembangan sporaditas. Sedangkan penelitian yang penulis teliti saat ini yaitu, gaya kepemimpinan yang digunakan Ustadz Arifin dalam mengembangkan santri di Pondok Pesantren An-Nahl Susunan Baru Bandar Lampung.
2. Yunita Andriani, NPM 1541030067, Mahasiswa Uin Raden Intan Lampung, Tahun 2018, Judul “Kepemimpinan Ustadz Muryanto Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Az-Zahra Way Huwi Lampung Selatan”, penelitian tersebut berisi tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren Az-Zahra Way Huwi Lampung Selatan, pada penelitian ini mempunyai rumusan

masalah Bagaimana Kepemimpinan Ustadz Muryanto dalam meningkatkan kualitas santri di Pondok Pesantren Az-Zahra Way Huwi Lampung Selatan, Menggunakan metode penelitian lapangan yang bersifat deskriptif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi.

3. Diana Apriliana, NPM 1441030087, Mahasiswa Uin Raden Intan Lampung Tahun 2017. Judul “Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Dipondok Pesantren Miftahul Huda Kecamatan Sumber Jaya Lampung Barat”, penelitian tersebut berisi tentang Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Dipondok Pesantren. Pada penelitian mempunyai rumusan masalah berdasarkan uraian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus Dipondok Pesantren Miftahul Huda Lampung Barat. Dengan menggunakan metode kualitatif yang memanfaatkan data lapangan untuk verifikasi teori yang timbul dilapangan yang terus menerus disempurnakan selama proses penelitian berlangsung yang dilakukan secara berulang-ulang.

Berdasarkan ketiga skripsi terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing penemuan peneliti yang diperoleh memiliki perbedaan yang sangat mendasar, meski ketiga penelitian tersebut mempunyai aspek kajian yang sama.

4. Tadbir, Jurnal Manajemen Dakwah “Peran Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran (Wilayah pengaruh), peran pimpinan dalam mengarahkan program, serta peran pimpinan dalam mengawasi program kegiatan untuk meningkatkan kualitas dakwah santri di Pondok Pesantren Cipari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif, melalui pendekatan kualitatif. Peran pimpinan Pondok Pesantren Cipari dalam mengarahkan proses pendidikan guna meningkatkan kualitas

dakwah santri terus dikembangkan, hal tersebut terlihat dari terus berjalannya kegiatan-kegiatan para santri untuk menunjang kemampuan dalam berdakwah dan hal tersebut tercermin dalam salah-satu kegiatan pondok pesantren yaitu muhadharah yang rutin dijalankan setiap minggunya. Peran pimpinan Pondok Pesantren Cipari dalam mengarahkan program terlihat pada proses pengorganisasian yang menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, pola yang dibangun sangat khas, musyawarah untuk mufakat selain pemimpin pun menjalankan fungsinya sebagai penentu kebijakan. Proses pengawasan yang biasa dilakukan di Pondok Pesantren Cipari dengan mengambil jalannya pelaksanaan kegiatan, mengukur keberhasilan dan kegagalannya dengan standar sebagaimana yang telah ditetapkan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian.¹⁰ Metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis pada penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang pengumpulan datanya yang dilakukan dilapangan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, metode kualitatif sering dinamakan sebagai metode baru, *postpositivisik: artistic: dan interpretative.*¹¹ Sedangkan menurut Hadari Nawai Penelitian

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 2.

¹¹*Ibid*, 19

lapangan kegiatan penelitian yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga maupun di organisasi kemasyarakatan maupun lembaga-lembaga pemerintah.¹²

b. Sifat penelitian

Dilihat dari segi sifat penyajian datanya, penelitian ini bersifat *deskriptif*. Dimana peneliti mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang tentunya akan di teliti secara luas. Pada metode deskriptif ini digunakan untuk melukiskan data dengan secara fakta atau karakteristik populasi tertentu. Adapun data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dengan begitu laporan penelitian berisikan kutipan-kutipan data untuk memeberikan gambar penyajian laporan, dengan demikian data yang di dapatkan berasal dari data wawancara, catatan lapanagan, dan dokumentasi.¹³

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang didapatkan atau yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Dan data primer pula disebut sebagai data asli atau data yang baru yang memiliki sifat *up to date*. Teknik ini dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer diantara lain observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.¹⁴

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama, dapat dikatakan juga sebagai data yang sudah

¹²Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, cet Ke- VIII), 31.

¹³Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Cetak ke VIII (Bandung: Mandar Maju), 32.

¹⁴Enny Radjab, Andi Jam'an, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Makasar: Lembaga dan Penelitian Universitas Muhammadiyah Makasar, 2017), 110.

tersusun dalam bentuk dokumen.¹⁵ Jenis data sekunder adalah jenis data pelengkap yang sifatnya melengkapi jenis data yang sudah ada. Jenis data ini diperoleh dari buku-buku referensi, majalah, koran, internet dan artikel lainnya yang mendukung dalam penelitian ini. Dalam hal ini, data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui literature yang sangat erat kaitannya dengan objek penelitian.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk membantu pengumpulan data maka peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya sebagai berikut:

a. Wawancara

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian. Dan secara teknis wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu untuk mempersiapkan bahan-bahan atau pedoman pedoman sebagai pegangan pokok peneliti saat wawancara.¹⁶ Dengan menggunakan metode ini, maka penulis menggunakan wawancara bebas terpimpin. Dalam pelaksanaannya, pewawancara membawa pedoman yang merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.

b. Observasi

Observasi ialah teknik penyajian data dengan cara mengamati secara langsung suatu keadaan atau situasi dari sebuah subjek penelitian. Kegiatan observasi meliputi berbagai macam faktor yang cukup kompleks, meliputi sikap, perilaku, seting lingkungan dan berbagai aspek lain yang terlibat dalam sebuah kegiatan. Oleh karenanya, teknik observasi dapat digunakan untuk penelitian yang berkaitan

¹⁵ Suharsimi Harikunto, *Prosedur Penelitian Dalam Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), 129.

¹⁶ Amir Hamzah, *Metode Penelitian dan Pengembangan*, (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019), 149.

dengan perilaku manusia, gejala alam dan lain sebagainya.¹⁷ Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode observasi partisipan (*participatory observation*), peneliti terlibat secara langsung merasakan keadaan dan situasi dari sebuah subjek penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yang berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Dokumentasi berupa tulisan dan dokumentasi gambar. Dokumentasi tulisan yang berupa catatan harian. Sedangkan dokumentasi gambar yakni berupa bentuk foto, dan video. Dengan adanya metode dokumentasi menjadikan peneliti memperoleh hasil yang optimal sesuai dengan apa yang diharapkan. Maka dokumentasi yang penulis inginkan berupa dokumen serta foto yang terdapat di panti sosial asuhan anak harapan bangsa Kalianda Lampung Selatan.¹⁸

4. Sistematika Pembahasan

Sistematis penulisan skripsi ini, dibagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, utama dan akhir. Pada bagian awal terdiri dari halaman judul, bukti keaslian skripsi, kata pengantar, halaman persembahan, halaman motto, daftar isi. Padabagian utama terdiri dari lima bab, setiap bab terdiri dari sub-sub bab yang memiliki keterkaitan satu sama lainnya. Untuk lebih jelasnya akan penulis uraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini yang berisikan uraian mulai dari penegasan judul, alasan memilih judul, latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

¹⁷ *Ibid*, 105

¹⁸ Suharsimi Harikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, ,

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini yang berisikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadikan landasan dalam mendukung studi penelitian.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Bab ini yang berisikan tentang gambaran umum objek, dalam penyajian dan data penelitian.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Bab ini yang berisikan tentang uraian analisi data dan temuan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini yang berisikan tentang uraian kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan serta rekomendasi (kritik dan saran) yang berguna bagi



BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN KUALITAS SANTRI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang untuk mempengaruhi oranglain, sehingga oranglain tersebut bertingkah laku sebagaimana yang dihendaki oleh pimpinan tersebut. Kadang kala kepemimpinan di bedakan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai suatu proses sosial, sebagai kedudukan, kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang sebagai suatu proses sosial kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seorang atau suatu badan, yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat. Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Walaupun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Pada hakikatnya kepemimpinan mempunyai pengertian agak luas dibandingkan manajemen. Manajemen merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan didalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Kunci perbedaan diantara kedua konsep pemikiran terjadi setiap saat dan dimana pun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya.¹⁹

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya

¹⁹ Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah, *Peran Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri* Volume 2, Nomor 3, 2017, 213-230

dengan pekerjaan para anggota kelompok,²⁰ oleh karena itu kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a. Proses mempengaruhi 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 yang diharapkan.
- d. melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.
- e. Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.²¹

Di dalam Islam Kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* yang berarti wakil. Oleh karena itu firman Allah SWT dalam surah Al-Baqarah Ayat 30 berbunyi:

وَاذْ 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 ﴿٣٠﴾

Artinya : (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat, “Sesungguhnya Aku Hendak Menjadikan Seseorang Khalifah di muka bumi. Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?”

²⁰ Veithzal Rival Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajagrafindo, 2013), 2.

Dia berfirman, “Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Banyak konsep yang diajukan oleh para ahli berkenaan dengan pemimpin dan kepemimpinan pada umumnya mereka berpendapat bahwa pemimpin adalah seorang yang dengan cara apa pun mampu mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kehendak orang bersangkutan untuk tujuan tertentu, sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang dengan cara tertentu mampu mempengaruhi pihak lain untuk melakukan suatu tindakan tertentu sesuai dengan kehendak orang bersangkutan dalam kerangka mencapai tujuan tertentu.²² Kepemimpinan adalah tindakan atau perilaku, sekelompok ahli suka mendefinisikan kepemimpinan dalam arti tindakan-tindakan atau perilaku. Schenk menyebutkan kepemimpinan adalah manajemen mengenai manusia dengan jalan persuasi ajakan atau himbauan dan inspirasi dan bukannya dengan pengarahan atau ancaman paksaan yang terselubung.

Mengatur orang dalam istilah memimpin orang adalah suatu hal yang gampang-gampang susah, karena orang yang diatur bawahan dan orang yang mengatur pemimpin atau manajer sering mempunyai pendapat, dan pengalaman, kematangan jiwa, kemauan dan kemampuan menghadapi situasi yang berbeda.²³ Kepemimpinan Leadership dapat diartikan juga sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok.

Dari kedua pendapat diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta menggerakkan individu atau Seperti manajemen kepemimpinan telah di definisikan sebagai cara yang beda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stone, kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

²² Aries Djaenuri *Kepemimpinan, Etika Dan Kebijakan Pemerintah* (Ghalia Indonesia, 2015),hal.9

²³ Amin Widjaja, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta:PT Rineka Cipta, 1993), 308.

Kepemimpinan merupakan fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin di wujudkan bersama dalam masyarakat, memotivasi dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan.

Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus mampu mengkoordinir kelompoknya untuk mencapai apa yang telah ditentukan secara bersama sebagaimana disebutkan :

a. G.R Terry

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang orang supaya berusaha dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.²⁴

c. Swanburg

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi dalam usahanya mencapai penetapan dan pencapaian tujuan.²⁵

d. Robbin

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.²⁶

e. Stephen P. Robbins

kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengetahui suatu kelompok kea rah tercapainya tujuan.²⁷

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dalam aktivitas yang behubungan dengan tugas agar para bawahannya mampu mengarahkan seluruh kemampuannya di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan

²⁴Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), 83.

²⁵ Suhardi, *Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya*, (Yogyakarta: Gaya Media, 2018),191.

²⁶Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal, *pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 3.

²⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 15.

bersama. 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 عَبِيدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: “kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan telah kami wahyukan kepada mereka yang mengerjakan kebijakan, 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 di pimpin.

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah suatu bentuk proses mempengaruhi dan perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, dan tingkah laku orang lain. Namun, pada umumnya definisi kepemimpinan akan di kaitkan dengan proses perilaku mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Artinya, kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang memainkan pengaruh atas orang lain dengan cara menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan aktivitas untuk mencapai sasaran yang direncanakan tersebut.²⁸

gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam membedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan yang secara

²⁸Bahar Agus Setiawan, Abd Muhith, *Transformational Leadership*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2013), 14.

marko, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu, gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan kemampuan secara maksimal, gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama, gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil dapat dicapai dalam rangka yang mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan *usually as the way we behave an behavior reveals itself in many ways* dan lebih bersifat outside dari dalam dan luar yang berbentuk perilaku – perilaku dari pemimpin.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklarifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai. Adapun gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Gaya kepemimpinan berdasarkan sifat, salah satu pendekatan yang paling awal mempelajari kepemimpinan adalah pendekatan berdasarkan sifat atau ciri. Pendekatan ini menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, motivasi, dan nilai keterampilan. Adapun gaya kepemimpinan berdasarkan sifat diantaranya yaitu:

a. Kepemimpinan Kharismatik

Model kepemimpinan kharismatik memiliki daya tarik, energy dan pembawaan yang luar biasa untuk memengaruhi orang lain, sehingga memiliki pengikut yang luar biasa jumlahnya dan pegawai-pegawai yang sangat setia, patuh mengabdikan adanya tanpa ada reserve. Jenis kepemimpinan karismatik ini adalah bersifat informal, karena itu perlu diangkat secara formal dan tidak ditentukan oleh kekayaan, tingkat usia, dan bentuk fisik. Jenis kepemimpinan karismatik secara nalar merupakan kepemimpinan yang luar biasa, sebab karisma merupakan fakta tanpa nalar, bersifat intuitif dan misterius.

b. Gaya kepemimpinan amanah, ada ungkapan yang menarik bahwa kekuasaan itu amanah, karena itu harus dilaksanakan

dengan penuh amanah, maka ungkapan ini mengandung dua hal yaitu: Apabila manusia berkuasa dimuka bumi, menjadi khalifah maka kekuasaan yang diperoleh sebagai pendelegasian wewenang dari Allah SWT. Karena kekuasaan itu pada dasarnya amanah, maka pelaksanaanyapun memerlukan amanah. Amanah dalam hal ini sikap penuh pertanggung jawaban, jujur, dan memegang teguh prinsip. Amanah dalam arti ini sebagai perinsip atau nilai.

- c. Gaya kepemimpinan yang adil, demi tercapainya tujuan dalam pembinaan dan pengembangan , maka perlu seorang pemimpin golongan yang memiliki karakter yang sesuai dengan kebutuhan golongan itu diantaranya: mampu menanamkan sifat tsamuh (toleransi), mampu menumbuhkan kerjasama dan solidaritas sesama ummat Islam, bersikap terbuka, baik dalam ide, kritik maupun saran , mampu menciptakan tenaga pengganti dan bersikap demokratis berpandangan luas serta tidak fanatik golongan.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku, teori kepemimpinan yang didasari pada keyakinan bahwa pemimpin yang hebat merupakan hasil bentuk atau dapat dibentuk. Berakar pada teori *Behaviorisme*, teori kepe mimpinan ini berfokus pada tindakan pemimpin, bukan pada kualitas mental atau internal, menurut teori ini, orang bisa belajar untuk menjadi pemimpin, misalnya melalui pelatihan atau observasi. adapun macam-macam gaya kepemimpinan berdasarkan perilaku antara lain:

Gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukannya dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bhakan kehendak pimpinan. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahannya selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

Gaya kepemimpinan kendali bebas, gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

Gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif dinamis dan terarah. Gaya kepemimpinan ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.²⁹

3. Sifat-Sifat Pemimpin

a. Energi Jas 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 terjadi.

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 kelompok yang dipimpinnya.

²⁹ Setyowati, *Organisasi Dan Kepemimpinan Moderen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 106.

c. Antusiasme

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

d. Keramahan Dan Kecintaan

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

e. Integritas

Pemimpin harus bersikap terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dengan anak buahnya bahkan merasa senasip dan sepenanggungan dalam satu perjuangan yang sama. Seseorang 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 memiliki satu atau beberapa kemahiran teknis, agar mempunyai kewajiban dan kekuasaan untuk memimpin kelompoknya, terutama teknik untuk mengkoordinasikan tenaga manusia, agar tercapai pemaksimalisasi efektivitas kerja dan produktivitasnya.

g. Ketegasan Dalam Mengambil Keputusan

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

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 penyelesaian nya dalam waktu singkat. Maka orang cerdas mampu menguasai kesulitan yang dihadapi dalam waktu yang jauh lebih pendek dengan cara yang efektif.

i. Keterampilan Mengajar

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

j. Kepercayaan

Keberhasilan seorang pemimpin juga selalu di dukung oleh kepercayaan bawahannya, yakni percaya bahwa para anggota pasti dipimpin dengan baik, dipengaruhi secara positif dan di arahkan pada sasaran-sasaran yang benar.³⁰

4. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Berdasarkan rumusan gaya kepemimpinan diatas maka dapat kita pahami bahwa gaya kepemimpinan bermacam-macam cara penerapannya, pada penerapannya disesuaikan dengan sifat dan perilaku yang dipimpinnya.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdapat beberapa ciri-ciri tipe pemimpin, Setiap tipe berdampak pada gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Beberapa tipe yang dimaksud antara lain:

- A. Tipe pemimpin yang otokratis. Ciri-ciri pemimpin ini adalah:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bawahan sebagai alat semata

³⁰ Kartini Kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: raja grafindo, 2001), 43.

- d. Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya
 - e. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan menghukum.
- B. Tipe Militeritis. Pemimpin yang militeritis yang dimaksud di sini berbeda dengan pemimpin dalam organisasi militer. Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Dalam menggerakkan bawahan lebih banyak menggunakan sistem perintah
 - b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
 - e. Sukar menerima kritikan dari bawahannya
 - f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.³¹
- C. Tipe pertenalistis. Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang peternalistis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:
- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
 - b. Bersikap terlalu melindungi
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya
 - e. Sering bersikap maha tahu
- D. Tipe kharismatik. Tipe pemimpin ini memiliki daya tarik yang sangat besar, tetapi orang sulit mengatakan apa

³¹ Setyowati, *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), 106.

sebenarnya yang membuat dia menarik. Karena daya tarik tersebut, tipe pemimpin semacam ini biasanya memiliki pengikut yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sendiri tidak dapat menjelaskan apa yang membuat daya tarik dari pemimpin semacam ini, maka sering orang mengatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan ghaib. Adapun ciri-ciri kepemimpinan karismatik yaitu:

- a. Memiliki visi dan misi yang jelas
 - b. Mengetahui kemampuan diri sebagai seorang pemimpin
 - c. Mampu mengaplikasikan kemampuan untuk menjadi kekuatan
 - d. Selalu intropeksi diri
 - e. Menjadi pemimpin yang disegani bukan ditakuti
 - f. Menjadi panutan setiap tindak tanduknya
- E. Tipe demokratis. Banyak orang mengatakan bahwa tipe ini adalah tipe yang tepat bagi organisasi moderen. Tipe pemimpin ini memiliki ciri sebagai berikut :
- a. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
 - b. Selalu berusaha mensikronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahannya
 - c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
 - d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan
 - e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian dibanding dan diperbaiki agar bawahan itu

tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi menjadi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain.

f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya

g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri dan pribadinya sebagai pemimpin.

Dari uraian diatas dapat kita pahami bahwa setiap tipe pemimpin memiliki ciri-ciri tersendiri, pada penerapannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang memiliki kriteria penting dalam menjalankan kepemimpinannya yaitu, legalitas yang dinyatakan secara normatif, terutama pemimpin yang dibuat dengan rencana yang diatur oleh konstitusi yang berlaku disuatu negara. Pengakuan dan visibilitas kepemimpinannya yang diakui oleh masyarakat atau anak buah yang dipimpinnya serta dari pemimpinnya, relasi yang banyak dalam mengaitkan idealisme kepemimpinannya sehingga ditunjang oleh struktur kepemimpinannya yang berda diluar wewenangnya, memiliki ilmu pengetahuan yang memadai untuk memberi pembinaan dan pengarahan kepada bawahannya, memiliki modal finansial yang cukup agar tidak terpengaruh oleh gaya kepemimpinan yang cukup.³²

5. Ciri-Ciri Kepemimpinan

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambarakan dalam bentu ciri-ciri yang dimiliki, ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

a. Memiliki kopetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimiliki sangat berguna untuk diterapkan dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak, misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan

³² Boedi Abdulah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 163.

masi mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki.

- b. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
- c. Mampu menerapkan konsep “the right man and the right place” secara tepat dan baik. Artinya menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan untuk kompetensi yang dimiliki. Pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai dengan tempatnya.³³

6. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan memudahkan tercapainya sasaran kelompok.

Menurut Veitzhel Rivai fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi

- 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 dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok.

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

a. Fungsi Instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Fungsi yang bersifat komunikasi satu arah.

³³ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan...*, 18.

b. Fungsi Konsultasi

Konsultasi dimaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk 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.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, 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.³⁴

Seluruh fungsi, kepemimpinan di selenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral dan seorang pemimpin diwajibkan menjabarkan program kerja, mengembangkan kebebasan berpikir, dan seorang pemimpin harus mempertanggung jawabkan semua tindakannya, sebagai mana firman Allah Subhanahuata'ala dalam surah Al-Isra' ayat 36 :

³⁴ Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 34.

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ

أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya. (QS Al-Isra' 36)

Maksud ayat di atas yaitu dan janganlah kamu mengatakan bahwa kamu melihatnya, padahal kamu tidak melihatnya, atau kamu katakan bahwa kamu mendengarnya, padahal kamu tidak mendengarnya, dan kamu katakan kamu mengetahuinya, padahal kamu tidak mengetahuinya. Karena sesungguhnya Allah kelak akan meminta pertanggung jawaban darimu tentang hal tersebut secara keseluruhan. Kesimpulannya, bahwa Allah melarang mengatakan sesuatu tanpa pengetahuan, bahkan melarang mengatakan sesuatu berdasarkan dugaan yang bersumber dari sangkaan.

7. Kepemimpinan Dalam Islam

Waffa mengatakan konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh nabi Muhammad SAW, para Sahabat dan Al-Khulafa' Al-Rosyidin. Pijakan kuat yang bersumber dari Al-Qur'an dan Assunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional. Namun dalam perkembangannya, aplikasi kepemimpinan islam saat ini terlihat semakin jauh dari harapan masyarakat. Para tokohnya terlihat dengan mudah kehilangan kendali atas terjadinya siklus konflik yang terus menjadi. Harapan masyarakat akan munculnya seorang tokoh muslim yang mampu yang bisa diterima oleh semua lapisan dalam mewujudkan Negara

yang terhormat, kuat dan sejahtera nampaknya masih harus melalui jalan yang panjang.³⁵

Secara etimologi kepemimpinan berarti Khilafa, Imama, Imaroh, yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Sedangkan secara terminologinya adalah suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah upaya untuk mentransformasikan semua potensi yang terpendam menjadi kenyataan. Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mengsucceskan pekerjaan yang dibebankannya. Tanpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas satu perencanaan dan kebijakan yang jelas, maka rasanya sulit diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik. Bahkan sebaliknya, yang terjadi adalah kekacauan dalam pekerjaan. Inilah arti penting komitmen dan kesadaran bersama untuk mentaati pemimpin dan peraturan yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah SWT. Jadi pertanggung jawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral, yakni tanggung jawab kepada Allah Swt diakherat nanti. Seorang pemimpin akan dianggap lolos dari tanggung jawab formal dihadapan orang-orang yang dipimpinnya, tapi belum tentu lolos ketika ia bertanggung jawab dihadapan Allah Swt. Kepemimpinan sebenarnya bukan sesuatu yang mesti menyenangkan, tetapi merupakan tanggung jawab sekaligus amanah yang amat berat

³⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Yogyakarta:Rajawali Pers,2014), 86.

yang harus di emban dengan sebaik-baiknya. Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai , tetapi dimaknai sebgai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban dengan sebaik-baiknya. Kepemimpinana juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan utuk melayani dan mengayomi dan berbuat dengan seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak. Kepemimpinan semacam ini akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keiklasan dan nilai-nilai keadilan.

Ideal merupakan dambaan bagi setiap orang, sebab pemimpin itulah yang akan membawa maju mundurnya suaaatu organisasi , lembaga, Negara dan bangsa. Oleh karenanya, pemimpin mutlak dibutuhkan demi tercapainya kemaslahatan umat. Tidaklah mengherankan jika ada seorang pemimpin yang kurang mampu, kurang ideal misalnya cacat mental dan fisik, maka cenderung akan mengundang kontroversi, apakah tetap akan dipertahankan atau di nonaktifkan.³⁶

Pemimpin ideal memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

- a. Adil, yaitu yang meletakkan segala sesuatu secara proporsional, tertib dan disiplin. Pemimpin yang tidak berat sebelah, dan bijaksana dalam mengambil keputusan.
- b. Amanah, artinya jujur, bertanggung jawab, dan mempertanggung jawabkan seluruh titipan aspirasi masyarakat atau bawahannya. Tidak melaukan penghianatan kepada rakyatnya.
- c. Fathona, artinya memiliki kecerdasan
- d. Tablig, artinya menyampaikan segala hal dengan benar, tidak ada yang ditutup - tutupi, terbuka dan menerima saran atau kritik dari bawahan.
- e. Shidiq, artinya benear, sebagai ciri dari perilaku pemimpin yang adil, semua yang dikatakan sama dengan apa yang dilakukan.

³⁶ Dedy Ansari, *Pengantar Manajemen*, (Bandung: Afaveta, 2018), 264.

- f. Qana'ah artinya, menerima apa adanya, tidak serakah, dan pandai berterimakasih kepada Tuhan. Pemimpin yang *qana'ah* tidak akan melakukan korupsi dan merugikan uang negara, mengambinghitamkan masyarakat dan anak buahnya.
- g. Siasah adalah, pemimpin yang pandai mengatur strategi guna memperoleh kemaslahatan bagi masyarakat atau anak buahnya.
- h. Sabar, artinya pandai mengendalikan hawa nafsu dan menyalurkan seluruh tenaga serta pikirannya dengan kecerdasan emosional yang optimal.³⁷

B. Kualitas Santri

1. Meningkatkan kualitas

Meningkatkan kualitas yaitu, menurut ahli bernama Adi S, Peningkatan berasal dari kata tingkat, yang berarti lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkah dan kualitas maupun kuantitas.

Peningkatan juga dapat diartikan penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.³⁸

2. Santi

Santri adalah siswa atau murid yang belajar dipesantren. Seorang ulama bisa disebut sebagai kiai kalau memiliki pesantren dan santri yang tinggal dalam pesantren tersebut untuk mempelajari ilmu-ilmu agama islam melalui kitab-kitab, oleh karena itu eksistensi kiai biasanya juga berkaitan dengan adanya santri dipesantrennya.

Santri dipondok sebagai siswa pada umumnya, santri terbagi menjadi dua kategori, yang pertama santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dipesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal (santri

³⁷ Beodi Abdul, *Manajemen Pendidikan Islam*...., 165.

³⁸ *Ibid*,1

senior) dipesantren tersebut biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari. Santri senior juga memikul tanggung jawab mengajar santri-santri junior tentang kitab-kitab dasar dan menengah. Kedua, santri kalong, yaitu para siswa yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren, mereka bolak balik dari rumahnya menuju pesantren, para santri tersebut berangkat ke pesantren ketika ada tugas belajar dan aktifitas lainnya. Apa bila pesantren memiliki banyak santri mukim dari pada santri kalong, maka pesantren tersebut adalah pesantren besar.³⁹

Menurut sumber yang telah didapatkan sebelumnya dari penelitian ini, bahwa santri yang ada di Asrama Putra Sunan Gunung Jati ini terdiri dari dua kelompok yaitu santri mukim dan santri kalong, dimana penjelasannya adalah sebagai berikut. Santri mukim ialah santri yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam pondok pesantren. Santri kalong ialah santri-santri yang berasal dari daerah-daerah sekitar pesantren dan biasanya mereka tidak menetap dalam pesantren. Mereka pulang ke rumah masing-masing setiap selesai mengikuti suatu pelajaran di pesantren.

Santri merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah pondok pesantren. Menurut Zamakhsyari Dhofier dalam bukunya yang berjudul Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai, santri terbagi dalam dua kelompok, yaitu. Santri mukim yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren. Santri mukim yang paling lama tinggal di pesantren biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memegang tanggung jawab mengurus kepentingan. Pesantren sehari-hari, mereka juga memikul tanggung jawab mengajar santri-santri muda dalam kegiatan mengaji di pondok pesantren. Santri kalong yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling

³⁹ Amin Haedari, *Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas Dan Tantangan Konspeksitas Global*, (Jakarta:IDR PRESS,2004), 35.

pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam pesantren. Untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik dari rumahnya sendiri. Biasanya perbedaan-perbedaan antara pesantren besar dan pesantren kecil dapat dilihat dari komposisi santri kalong. Semakin besar sebuah pesantren, akan semakin besar jumlah santri mukimnya. Dengan kata lain pesantren kecil akan memiliki lebih banyak santri kalong dari pada santri mukimnya.⁴⁰

C. Pondok Pesantren

Pesantren adalah asrama tempat santri belajar mengaji pesantren sering disebut juga sebagai “Pondok Pesantren” berasal dari kata “santri” menurut kamus bahasa Indonesia, kata ini mempunyai dua pengertian yaitu, Orang yang beribadah dengan sungguh-sungguh orang saleh, dan orang yang mendalami pengajiannya dalam Agama Islam dengan berguru ketempat yang jauh. Pondok Pesantren juga merupakan rangkaian kata yang terdiri dari pondok dan pesantren. Kata pondok, kamar, gubuk, rumah kecil yang dipakai dalam bahasa Indonesia dengan menekankan kesederhanaan bangunannya. Ada pula kemungkinan bahwa kata pondok berasal dari bahasa arab “funduk” yang berarti ruang tempat tidur, wisma atau hotel sederhana. Pada umumnya pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya. Sedangkan kata pesantren berasal dari kata dasar “santri” yang dibubuhi awalan “pe” dan akhiran “an” yang berarti tempat tinggal para santri.⁴¹ pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan kiai dan mempunyai asrama untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok

⁴⁰ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai*, (Jombang: LP3ES, 1977), 51.

⁴¹ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1994), 18 .

untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pondok Pesantren merupakan dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bambu. Di samping itu, kata pondok mungkin berasal dari Bahasa Arab Funduq yang berarti asrama atau hotel. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya digunakan istilah pondok dan pesantren, sedang di Aceh dikenal dengan Istilah dayah atau rangkang atau menuasa, sedangkan di Minangkabau disebut surau. Pesantren juga dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama, umumnya dengan cara nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri-santri berdasarkan kitab-kitab yang ditulis dalam bahasa Arab oleh Ulama Abad pertengahan, dan para santrinya biasanya tinggal di pondok (asrama) dalam pesantren tersebut.

Pesantren adalah merupakan hasil usaha mandiri seorang kiai yang dibantu pengasuh, santri dan masyarakat, sehingga memiliki berbagai bentuk. Setiap pesantren memiliki ciri khusus akibat peredaan selera kiai dan keadaan sosial budaya maupun sosial geografis yang mengelilinginya. Kategori pesantren terkadang di pandang dari sistem pendidikan yang dikembangkan, pesantren dalam pandangan ini dapat di kelompokkan menjadi tiga macam yaitu, *kelompok pertama*, memiliki santri yang belajar dan tinggal bersama kiai, kurikulum tergantung kiai dan pengajaran secara individual. *Kelompok kedua*, memiliki madrasah, kurikulum tertentu, pengajaran bersifat aplikasi, kiyai memberikan pelajaran secara umum dalam waktu tertentu, santri bertempat tinggal di asrama untuk mempelajari pengetahuan agama dan umum. Dan *kelompok ketiga*, hanya berupa asrama, santri belajar di sekolah, madrasah, bahkan perguruan tinggi umum atau agama diluar, kiai sebagai pengawas dan pembina mental.⁴²

Definisi di atas menunjukkan betapa pentingnya pesantren sebagai sebuah totalitas lingkungan pendidikan dalam makna dan

⁴² Mujamil, *Pesantren*, (Jakarta:Erlangga,2009), 16-17.

nuansanya secara menyeluruh. Pesantren bisa juga dikatakan sebagai laboratorium kehidupan, tempat para santri belajar hidup dan bermasyarakat dalam berbagai segi dan aspeknya.

D. Kiai

Istilah kiai bukan berasal dari bahasa Arab, melainkan dari bahasa Jawa. Kata kiai mempunyai makna yang agung, keramat, dan dituahkan. Selain gelar kiai diberikan kepada seorang laki-laki yang lanjut usia, arif, dan dihormati di Jawa. Gelar kiai juga diberikan untuk benda-benda yang keramat dan dituahkan, seperti keris dan tombak. Namun pengertian paling luas di Indonesia, sebutan kiai dimaksudkan untuk para pendiri dan pemimpin pesantren, yang sebagai muslim terhormat telah membaktikan hidupnya untuk Allah SWT serta menyebarkan dan memperdalam ajaran-ajaran serta pandangan Islam melalui pendidikan.

Kiai berkedudukan sebagai tokoh sentral dalam tata kehidupan pesantren, sekaligus sebagai pemimpin pesantren. Dalam kedudukan ini nilai kepesantrenannya banyak tergantung pada kepribadian kiai sebagai suri teladan dan sekaligus pemegang kebijaksanaan mutlak dalam tata nilai pesantren. Dalam hal ini M. Habib Chirzin mengatakan bahwa peran kiai sangat besar sekali dalam bidang penanganan iman, bimbingan perbuatan (*Ar: 'amaliyah*), penyebaran dan pewarisan ilmu, pembinaan akhlak, pendidikan beramal, dan memimpin serta menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh santri dan masyarakat. Dan dalam hal pemikiran kiai lebih banyak berupa terbentuknya pola berpikir, sikap, jiwa, serta orientasi tertentu untuk memimpin sesuai dengan latar belakang kepribadian kiai.

Dari pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa peran kiai sangat menentukan keberhasilan pesantren yang diasuhnya. Demikianlah beberapa uraian tentang elemen-elemen umum pesantren, yang pada dasarnya merupakan syarat dan gambaran kelengkapan elemen sebuah pondok pesantren yang terklasifikasi asli meskipun tidak menutup kemungkinan berkembang atau

bertambah seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat.⁴³

E. Peranan

Pesantren pada mulanya merupakan pusat pengemblengan nilai-nilai dan penyiaran agama islam. Namun, dalam perkembangannya, lembaga ini semakin memperlebar wilayah garapannya yang tidak melulu mengakselerasikan mobilitas vertikal (dengan penjejalan materi-materi keagamaan), tetapi juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial).Pesantren kini tidak lagi berkutat pada kurikulum yang berbasis keagamaan (*religious-based curriculum*) dan cenderung melangit, tetapi juga kurikulum yang menyentuh persoalan masyarakat (*society-based curriculum*).Dengan demikian, pesantren tidak bisa lagi didakwa semata-mata sebagai lembaga keagamaan murni, tetapi juga (seharusnya) menjadi lembaga sosial yang hidup yang terus merespons karut-marut persoalan masyarakat di sekitarnya.⁴⁴ Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua yang merupakan produk budaya Indonesia. Keberadaan pesantren di Indonesia dimulai sejak Islam masuk negeri ini dengan mengadopsi sistem pendidikan keagamaan yang sebenarnya telah lama berkembang sebelum kedatangan Islam. Sebagai lembaga pendidikan yang telah lama berurat akar di negeri ini, pondok pesantren diakui memiliki andil yang sangat besar terhadap perjalanan sejarah bangsa.⁴⁵ Banyak pesantren di Indonesia hanya membebankan para santrinya dengan biaya yang rendah, meskipun beberapa pesantren modern membebani dengan biaya yang lebih tinggi.Meski begitu, jika dibandingkan dengan beberapa institusi pendidikan lainnya yang sejenis, pesantren modern jauh lebih murah.Organisasi massa (ormas) Islam yang paling banyak memiliki pesantren adalah Nahdlatul Ulama (NU).Ormas Islam

⁴³ Manfred Ziemek, 1986, 130

⁴⁴ HS, Mastuki, El-sha, M. Ishom. *Intelektualisme Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2006).1

⁴⁵ Haedari, H.Amin. *Transformasi Pesantren*, (Jakarta: Media Nusantara, 2007). 3

lainnya yang juga memiliki banyak pesantren adalah AL-Washliyah dan Hidayatullah.⁴⁶



⁴⁶ *Majalah Tajdid* (ciamis:Lembaga Penelitian dan Pengembangan, 2009).

DAFTAR RUJUKAN

- Amin Haedari, Masa Depan Pesantren Dalam Tantangan Moderitas Dan Tantangan Konspeksitas Global, Jakarta:IDR PRESS,2004.
- Amir Hamzah, Metode Penelitian dan Pengembangan, Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2019.
- Aries Djaenuri, Kepemimpinan Etika Dan Kebijakan Pemerintah, Jakarta:Ghalia Indonesia, 2015.
- Boedi Abdulah,Manajemen Pendidikan Islam (Bandung:Pustaka Setia,2013
- Dedy Ansari, Pengantar Manajemen, Bandung:Afaveta,2018.
- Departemen Agama RI, Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013.
- Depdikbud,Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Dr. H.M. Anton Anthoilah, M.M., Dasar-Dasar Manajemen, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Hadari Nawawi, Metode Penelitan Bidang Sosial, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, cet Ke- VIII
- Haedari, H.Amin. Transformasi Pesantren, Jakarta: Media Nusantara, 2007
- Hasbullah, Sejarah Pendidikan Islam Indonesia, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1966.
- HS, Mastuki, El-sha, M. Ishom. Intelektualisme Pesantren, Jakarta: Diva Pustaka, 2006.
- Kartini Kartono, Pemimpin Dan Kepemimpinan, Jakarta: raja grafindo, 2001.
- Majalah Tajdid (ciamis:Lembaga Penelitian dan Pengembangan, 2009
- Miftah Thoha, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Yogyakarta:Rajawali Pers,2014.
- Mujamil, Pesantren, Jakarta:Erlangga,2009.

- Setyowati, Organisasi Dan Kepemimpinan Moderen, Yogyakarta: Graha Ilmu,2013.
- Suharsimi Harikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,2006
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suharsimi Harikunto, Prosedur Penelitian Dalam Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sutrisno Edy, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Jakarta:Penerbit Kencana, 2010.
- Veithzal Rivai, Mayor Jenderal, Brigadir Jenderal Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Jakarta: Raja grafindo 2013
- Veithzal Rival Zainal, Muliaman Darmansyah Hadad, Mansyur Ramly, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta: Raja grafindo, 2013.
- Wahjoetomo, Pesantren Alternatif Masa Depan, Jakarta: Buku Andalan. 1997.
- Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup Kyai, Jombang: LP3ES, 1977
- Zamakhsyari Dhofier, Tradisi Pesantren, (Jakarta: LP3ES, 1994.

Sumber Online

- Sastra Tamami, Dosen Tetap Prodi Manajemen FE UNRIKA Batam. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan dan Kinerja Pegawai. Abstrak. <https://www.jurnal.unrika.ac.id>

Wawancara

- Muhyiddin Masykuri, Sekertaris Pondok Pesantren Nurul Qodiri, Wawancara, tanggal 5 juni 2021.
- Nur kumala syahilah, Guru MI dan MA,Wawancara,tanggal 5 juli 2021.

Santri Pondok Pesantren Nurul Qodiri, Wawancara, Tanggal 6 juni 2021.

Kh Imam Suhadi,S.Pd.I, Ketua yayasan Pondok Pesantren Nurul Qodiri, Wawancara, tanggal 07 juli 2021.

Dokumentasi

Profil Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah, 2005.

Dokumentasi Profil Desa Lempuyang Bandar Kecamatan Way Pengubuan Kabupaten Lampung Tengah

