

**GAYA KEPEMIMPINAN KYAI MARZULI ADISON DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI PONDOK
PESANTREN HUSNUL AMAL KOTABUMI
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

**Oleh :
YUSELA ANGGRAINI
NPM 2041030181**



Program Studi : Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN KYAI MARZULI ADISON DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI PONDOK
PESANTREN HUSNUL AMAL KOTABUMI
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh :
YUSELA ANGGRAINI
NPM 2041030181

Program Studi : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr.H. Abdul Syukur, M.Ag
Pembimbing II : Dr.Hj. Suslina Sanjaya S. Ag M. Ag

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1445 H / 2024 M**

ABSTRAK

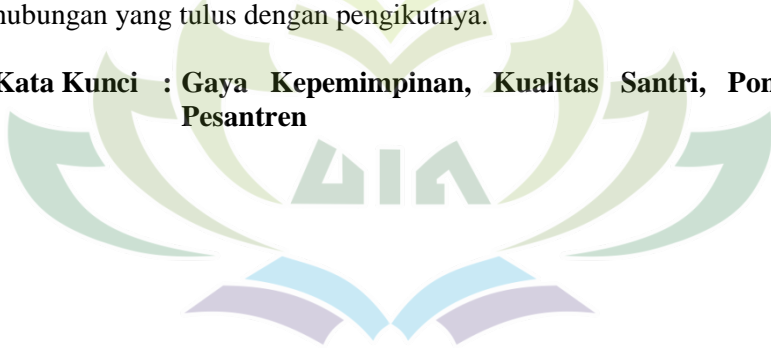
Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik atau hal positif dan juga seorang pemimpin dapat menjadi motivasi bagi bawahannya dimana seorang pemimpin menunjukkan sikap dan perilaku yang baik bagi bawahannya. Pondok pesantren adalah lembaga atau organisasi dakwah dengan penekanan kuat pada pendidikan, dimana pendidikan diajarkan untuk lebih memahami ilmu agama. Pendidikan agama di Pondok Pesantren tidak terbatas hanya dua jam sehari selama jam sekolah umum. Secara umum, gaya hidup Pondok Pesantren tidak hanya diajarkan sebagai disiplin agama yang ketat; sebaliknya, pendidikan agama diintegrasikan ke dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat umum, khususnya di Pondok Pesantren. Di Pondok Pesantren, pendidikan agama para santri tidak terbatas pada pengajaran tentang Islam dan ajaran-ajarannya; sebaliknya, ajaran Islam berasimilasi, ditafsirkan, dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lamung Utara membutuhkan seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan dan membimbing para santri dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di Pondok Pesantren dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas santri hingga mampu menjadikan santri yang berkualitas dan bermanfaat bagi agama dan negara.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang berbentuk deskriptif dengan jenis penelitian lapangan (field research) dan metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari informan yaitu pemimpin pondok pesantren, ustad dan ustadzah pondok pesantren, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku, jurnal ilmiah, dan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan bahasan penelitian penulis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini ialah dilakukan saat pengumpulan data sedang berlangsung, serta saat pengumpulan data telah terkecukupi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang di gunakan Kyai Marzuli yaitu gaya kepemimpinan religius-peternalistik dan gaya kepemimpinan karismatik dengan menekankan pada nilai-nilai utama seperti keikhlasan, ketulusan, dan keadilan memberikan pemahaman yang baik tentang filosofi kepemimpinannya. Implementasi di Pondok Pesantren menunjukkan integrasi nilai-nilai religius dalam kehidupan sehari-hari pesantren,

dan apa yang telah disampaikan Kyai Marzuli Adison menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang gaya kepemimpinan religius paternalistik dan komitmen kuat untuk menerapkannya dalam memimpin pesantren. Jawaban tersebut mencerminkan nilai-nilai religius dan pendekatan paternalistik yang inklusif, adaptif, dan berorientasi pada kesejahteraan santri dan masyarakat. Kyai Marzuli Adison memiliki kemampuan menginspirasi dan memotivasi melalui kepribadian dan keteladanan. Ini menunjukkan bahwa beliau menganggap penting peran pemimpin dalam membangun hubungan emosional dan kepercayaan dengan pengikutnya. Penekanan pada integritas, kepercayaan diri, komunikasi, empati, dan visi yang jelas menunjukkan bahwa Kyai Marzuli Adison mengakui pentingnya kualitas pribadi yang kuat dalam kepemimpinan. Ini menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang elemen-elemen yang membuat seorang pemimpin efektif. Dan apa yang telah disampaikan Kyai Marzuli Adison menunjukkan bahwa beliau memiliki pemahaman yang mendalam tentang kepemimpinan karismatik, berakar pada nilai-nilai keislaman, dan fokus pada pengembangan pribadi serta hubungan yang tulus dengan pengikutnya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kualitas Santri, Pondok Pesantren



ABSTRACT

Leadership style is how a leader can influence his subordinates to achieve organizational goals or a leader who can have a good influence or positive things and also a leader can be a motivation for his subordinates where a leader shows good attitudes and behavior for his subordinates. Islamic boarding schools are institutions or da'wah organizations with a strong emphasis on education, where education is taught to better understand religious knowledge. Religious education at Islamic boarding schools is not limited to just two hours a day during public school hours. In general, the Islamic boarding school lifestyle is not only taught as a strict religious discipline; On the contrary, religious education is integrated into daily life in the general community, especially in Islamic boarding schools. At the Islamic Boarding School, the religious education of the students is not limited to teaching about Islam and its teachings; instead, Islamic teachings are assimilated, interpreted, and applied in everyday life. Therefore, the Husnul Amal Islamic Boarding School, Kotabumi, North Lamung needs a leader to be able to direct and guide the students in carrying out activities at the Islamic Boarding School with the aim of improving the quality of the students so that they are able to become quality students who are useful for the religion and the state.

In this research the author used a qualitative method in the form of descriptive field research and data collection methods, namely interviews, observation and documentation. Primary data was obtained directly from informants, namely Islamic boarding school leaders, ustad and Islamic boarding school ustadzah, while secondary data was obtained from books, scientific journals and other literature related to the author's research topic. The data analysis technique used in this qualitative research is carried out while data collection is in progress, and when data collection has been sufficient.

The results of this research show that the leadership style used by Kyai Marzuli is a religious-peternalistic leadership style and a charismatic leadership style with an emphasis on main values such as sincerity, sincerity and justice, providing a good understanding of his leadership philosophy. Implementation in Islamic boarding schools shows the integration of values. -religious values in the daily life of Islamic boarding schools, and what Kyai Marzuli Adison has conveyed shows a deep understanding of the paternalistic religious

leadership style and a strong commitment to implementing it in leading Islamic boarding schools. This answer reflects religious values and a paternalistic approach that is inclusive, adaptive, and oriented towards the welfare of students and society. Kyai Marzuli Adison has the ability to inspire and motivate through personality and example. This shows that he considers the role of a leader important in building emotional relationships and trust with his followers. The emphasis on integrity, self-confidence, communication, empathy and clear vision shows that Kyai Marzuli Adison recognizes the importance of strong personal qualities in leadership. This shows a deep understanding of the elements that make an effective leader. And what Kyai Marzuli Adison has conveyed shows that he has a deep understanding of charismatic leadership, is rooted in Islamic values, and focuses on personal development and sincere relationships. with his followers.

Keywords : Leadership Style, Quality of Santri, Islamic Boarding School



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yusela Anggraini
Npm : 2041030181
Jurusan /Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Bandar Lampung, Juni 2024

Penulis,



Yusela Anggraini
2041030181



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

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli
Adison Dalam Meningkatkan Kualitas
Santri Pondok Pesantren Husnul Amal
Kotabumi Lampung Utara**
Nama : **Yusela Anggraini**
NPM : **2041030181**
Prodi : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang
Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr.H. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 165110119955031001

Pembimbing II,

Dr. Hj. Suslina Sanjaya S. Ag M. Ag
NIP. 197206161997032002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mutja Vanti, M.Sos.I
NIP. 197010251999032001



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

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara”** Disusun oleh: **Yusela Anggraini** NPM: **2041030181**, Program Studi: **Manajemen Dakwah**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/ tanggal: **Rabu, 12 Juni 2024**.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I** (.....)

Sekretaris : **Badarudin, S.Ag.,M.Ag** (.....)

Penguji I : **Dr. Hasan Mukmin, M.A** (.....)

Penguji II : **Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag** (.....)

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

Mengetahui,

Plt. Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. Faizal, S.Ag.,M.Ag

NIP. 196901171996031001

MOTTO

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ

لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

“Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.”
(Q.S. Al-An’am : 165)

Nabi Muhammad SAW bersabda dalam sebuah hadits,
"Sebaik-baik pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian cintai dan mencintai kalian, kalian mendoakan mereka dan mereka pun mendoakan kalian. Dan seburuk-buruk pemimpin kalian adalah orang-orang yang kalian benci dan membenci kalian, kalian melaknat mereka dan mereka pun melaknat kalian."

(Hadits riwayat Imam Muslim).

PERSEMBAHAN

Bissmillahirrahmanirahim

Segala puji bagi Allah pemilik alam semesta. Aku persembahkan sebuah karya tulis ini sebagai salah satu wujud dari rasa cinta, kasih, dan sayangku kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta dan yang tersayang, Papahku Zainal Aripin dan Mamaku Rosiah yang selalu mengasihi, menyayangi dengan penuh ketulusan, selalu memberikan dukungan, doa dan semangat serta menjadi motivasi kepada peneliti untuk terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Terima kasih atas kepercayaan dan kasih yang kau wujudkan dalam pengorbananmu selama ini, semoga karya ini dapat menjadi sebab tangis harumu atas pencapaian putrimu.
2. Kakak-kakak ku tersayang Ayuk Emi, Kak Hendri, Ayuk Desi, Ayuk Winda dan Ayuk Dinda yang selalu memberikan dukungan serta arahan yang lebih baik dan menjadi salah satu alasan kuatku untuk menyelesaikan studi ini.
3. Untuk diriku sendiri terima kasih telah berjuang sampai akhir.
4. Teman-teman terdekat Saya Anggi Sri Intan, Mega Margareta, Helen Firada Alnu, Siti Munayah yang telah berjuang bersama-sama.
5. Untuk saudaraku Yulanda Gustin yang telah bersedia memimbing dan mengarahkan peneliti sehingga karya tulis ini dapat peneliti selesaikan dengan baik.
6. Almaterku tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung yang selalu saya banggakan. Semoga selalu jaya dan berkualitas.
7. Kepada hamba Allah yang masih menjadi rahasia-Nya, yang akan menjadi teman hidup dan pendampingku, aku berdoa semoga Allah segera mempertemukan kita pada waktu yang tepat. Semoga saat kita bertemu nanti, kita dapat saling mendukung dan menguatkan dalam menggapai impian dan cita-cita kita. Semoga perjalanan ini menjadi saksi akan kebesaran cinta dan kasih sayang yang akan kita bina bersama

RIWAYAT HIDUP

Penulis dengan nama lengkap Yusela Anggraini dilahirkan di kotabumi pada tanggal 27 juni 2001, anak ke 6 dari pasangan zainal dan rosiah. Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Bojong Barat dan lulus pada tahun 2012. Sekolah Menengah Pertama (SMP)N 09 Kotabumi dan lulus pada tahun 2017. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 1 Kotabumi dan lulus pada tahun 2020. Dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2020/2021.

Bandar Lampung, 3 Juni 2024

Penulis,

Yusela Anggraini

204103181



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, rezeki dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara”** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia. Proposal Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang Manajemen Dakwah Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian proposal skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Dr.Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung beserta wakil dekan 1, 2, dan 3 yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
2. Dr.Yunidar Cut Mutia Yanti,M.Sos.I selaku ketua jurusan program studi Manajemen Dakwah yang selalu memberi arahan serta motivasi dalam penelitian ini.
3. Dr.Abdul Syukur, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan banyak arahan terbaiknya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi.
4. Suslina Sanjaya,.S.Ag.M.Ag selaku pembimbing II yang senantiasa sabar dan meluangkan waktunya untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan ibu dosen serta staf Program studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

6. Kepada Kyai Marzuli Adison, M.Pd.I beserta para staf jajarannya, pengurus Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara.
7. Keluarga Besar dari ibu dan juga bapak yang telah memberikan banyak motivasi dan arahan yang sangat berguna bagi penulis.

Bandar Lampung, 18 Februari 2024
Penulis,

Yusela Angraini
NPM.2041030181



DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| SURAT PERNYATAAN | vi |
| HALAMAN PERSETUJUAN | vii |
| MOTTO | viii |
| PERSEMBAHAN | ix |
| RIWAYAT HIDUP | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| DAFTAR GAMBAR | xix |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|--|----|
| A. Penegasan Judul..... | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah | 2 |
| C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah..... | 6 |
| D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian..... | 6 |
| E. Rumusan Masalah..... | 7 |
| F. Tujuan Penelitian | 7 |
| G. Manfaat Penelitian | 7 |
| H. Kajian Terdahulu Yang Relevan..... | 8 |
| I. Metode Penelitian | 13 |
| J. Sistematika Pembahasan..... | 18 |

BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS SANTRI

| | |
|---|----|
| A. Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan | 21 |
| 2. Macam-macam Tipe Gaya Kepemimpinan | 24 |
| 3. Teori-Teori Kepemimpinan | 30 |
| 4. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan..... | 32 |
| 5. Syarat-Syarat Kepemimpinan..... | 34 |
| 6. Kepemimpinan dalam Islam..... | 36 |
| 7. Gaya Kepemimpinan Kyai | 37 |
| B. Kualitas Santri..... | 39 |
| 1. Pengertian Santri..... | 39 |
| 2. Pengertian Kualitas Santri | 40 |

| | |
|---|----|
| 3. Indikator Kualitas Santri..... | 41 |
| 4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Santri..... | 45 |
| 5. Upaya-Upaya dalam Meningkatkan Kualitas Santri..... | 47 |
| 6. Faktor Pendukung dalam Meningkatkan Kualitas Santri | 50 |
| 7. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kualitas Santri | 52 |

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN HUSNUL AMAL KOTABUMI LAMPUNG UTARA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KYAI MARZULI ADISON DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara | 55 |
| 1. Sejarah Berdirinya..... | 55 |
| 2. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren Husnul Amal | 56 |
| 3. Letak Geografis | 57 |
| 4. Produk Pondok Pesantren Husnul Amal | 57 |
| 5. Rincian Biaya | 58 |
| 6. Kondisi Sarana Prasarana..... | 58 |
| 7. Keadaan Ustad,Ustadzah Dan Santri..... | 63 |
| 8. Struktur Lembaga Pondok Pesantren Husnul Amal..... | 66 |
| 9. Profil Pondok Pesantren Husnul Amal..... | 67 |
| B. Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri | 68 |
| C. Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal | 75 |

BAB IV ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KYAI MARZULI ADISON DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI

| | |
|--|-----|
| A. Analisis Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison..... | 95 |
| B. Analisis Kualitas Santri..... | 100 |

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 113
B. Rekomendasi 116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 3.1 | Jadwal Kegiatan Harian Santri | 60 |
| Tabel 3.2. | Data Ustadz dan Ustadzah Pondok Pesantren Husnul Amal | 64 |
| Tabel 3.3 | Jumlah Santri Pondok Pesantren HUsnul Amal | 65 |
| Tabel 3.4 | Prestasi yang Diraih Oleh Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara | 82 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. SK Judul
- Lampiran 2. Surat Mohon Izin Penelitian
- Lampiran 3. Surat Balasan Pondok Pesantren Husnul Amal
- Lampiran 4. Pedoman Wawancara
- Lampiran 5. Pedoman Dokumentasi
- Lampiran 6. Pedoman Observasi
- Lampiran 7. Kartu Konsultasi
- Lampiran 8. Surat Bebas Plagiasi
- Lampiran 9. Hasil Cek Turnitin



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----------|---|-----|
| Gambar 1. | Pengajian tafsir Al-Qur'an dan Hadist..... | 70 |
| Gambar 2. | Memberikan khutbah jum'at..... | 74 |
| Gambar 3. | Pembangunan Infrastruktur Pondok Pesantren Husnul Amal..... | 80 |
| Gambar 4. | Perlombaan GMK dan lomba Syiar El-Qurro tahun 2024 | 84 |
| Gambar 5. | Kegiatan Sholawat Santriwati..... | 88 |
| Gambar 6. | GSG Pondok Pesantren Husnul Amal | 142 |
| Gambar 7. | Sosialisasi Pembinaan dan Wawasan Pancasila Pondok Pesantren Husnul Amal | 143 |
| Gambar 8. | Foto Penulis Dengan Kyai Marzuli Adison..... | 144 |
| Gambar 9. | Prestasi dan Piala yang Diraih Santri Pondok Pesantren Husnul Amal | 145 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahan judul dan kekeliruan dalam memahami makna yang terkandung di dalam judul skripsi ini, maka peneliti akan menegaskan beberapa kata yang terdapat di dalam skripsi ini sehingga menjadi jelas. Adapun judul skripsi ini yaitu “Gaya Kepemimpinan Kiyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara”. Menurut kamus besar Indonesia, gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat atau ragam (cara, bentuk, rupa).¹

Dalam aspek kehidupan kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam strategis. Dalam hal ini Courtois berpendapat bahwa; "kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau dan anarki. Organisasi tanpa pemimpin bagaikan kapal tanpa nahkoda. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi dan misi terhadap masa depan mengorganisir orang, dan mengelola pembaharuan atau reformasi dan perubahan. Maju mundurnya organisasi, mati hidupnya organisasi sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses pengaruh sosial yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu.²

Meningkatkan menurut seorang ahli yang bernama Adi S, meningkatkan terkait dengan kata tingkat. Yang merupakan garis besar segala sesuatu yang kemudian menjadi suatu susunan. Peningkatan merupakan upaya untuk meningkatkan

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

² Dkk Pujiyanti, Fauziyah., *Homeschooling Kajian Teoritis Dan Praktis*, Kepemimpinan Edisi 1 (Buku Karya Iskandar Putong, 2016),

standar kualitas dan kuantitas, namun dapat juga merujuk pada peningkatan standar perilaku dan kemampuan untuk membuat keadaan menjadi lebih baik.³

Kualitas adalah tingkat baik buruknya atau taraf derajat sesuatu.⁴Jadi meningkatkan kualitas santri yang di maksud dalam penulisan skripsi ini merupakan salah satu sifat positif dan konstruktif yang ada dalam benak seorang siswa atau tutor yang bersedia mempelajari teks-teks keagamaan yang dibacakan oleh seorang kiyai atau guru.

Pondok pesantren adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional di mana para santri tinggal bersama dan belajar di bawah asuhan seorang guru atau lebih dikenal dengan sebutan kiyai⁵

Pondok Pesantren yang penulis maksud adalah Pondok Pesantren Husnul Amal merupakan salah satu pondok pesantren yang ada Kotabumi Kabupaten Lampung Utara.Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas para santri di Pondok Pesantren Husnul Amal Kabupaten Lampung Utara sangat menarik untuk diteliti, karna gaya kepemimpinan sangat menentukan maju dan mundurnya kualitas santri yang dibimbing oleh pemimpin.

Dari penegasan judul diatas dapat penulis tegaskan maksud dari judul skripsi ini adalah suatu usaha pimpinan Pondok Pesantren Husnul Amal 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

Kepemimpinan dalam islam merupakan hal yang selalu menjadi perdebatan dan pembahasan yang bagus untuk

³Adi Sutrisno,Op cit, h.54

⁴Wiwik Sulistiyowati,*Kualitas Layanan : Teori dan Layanan*(Jawa Timur : UMSIDA Press 2018),h.14-15.

⁵Amin haedari dan Abdullah Hanif.*Masa depan pesantren/dalam tantangan modernitas dan tantangan kompleksitas global* (Jakarta: IDR PRESS,2004),h.35

diperbincangkan. Islam menganjurkan pemimpin yang mempunyai akhlak dan ketakwaan, serta dapat menjadi pembimbing bagi sekelompok manusia yang mempunyai akhlak yang tinggi, rasa tanggung jawab yang kuat, dan akhlak yang kuat. Prinsip-prinsip kehidupan sehari-hari adalah sebagai berikut: bagaimana menjadi seorang imam dalam (shalat) kehidupan sehari-hari, bagaimana menjalankan tugas-tugas kepemimpinan dan menjadi pemimpin yang baik dari segi kualitas sambil memimpin suatu jenis kepemimpinan yang terorganisir. Allah telah menunjuk seorang nabi atau tokoh kenabian atau rosul untuk menjadi pemimpin agama Islam, yaitu Nabi Muhammad SAW.

Kepemimpinan Islam terdiri dari pemimpin yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip duniawi dan akhirat. Misalnya Kepemimpinan khilafah yang memiliki tugas atau ditunjuk oleh orang-orang muslim yg percaya kepada orang tersebut agar dijadikan pemimpinnya. Kepemimpinan dalam negara juga termasuk dalam hal perspektif islam karena negara kita termasuk negara islam terbesar di dunia. Kepemimpinan memiliki tugas bukan hanya di dalam kemanusiaan tetapi harus dipertanggungjawabkan kepada Allah SWT.⁶

Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT yang di sebutkan dalam Al-Qur'an surah Shad [38] : 26, yang berbunyi :

يٰۤاٰدٰوۡدُ اِنَّا جَعَلٰنَكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاٰحۡمُ بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا
تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ ۗ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَضِلُّوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ
لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٣٨﴾

Artinya: "(Allah berfirman,) Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan

⁶Hafiz Sandeq Yusuf et al., "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam," *Religion : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya* 1, no. 6 (November 12, 2022): 17–28, <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>.

*janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyestakan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.*⁷

Gaya kepemimpinan adalah taktik yang digunakan untuk mengangkat dan merendahkan peserta. Gaya kepemimpinan adalah petunjuk seorang pemimpin yang khas dalam mempengaruhi anak. Dengan kata lain, pemimpin harus berhati-hati ketika mencoba mempengaruhi anggota kelompok untuk mengadopsi perilaku baru.

Gaya kepemimpinan yang dibahas selama ini terutama berfokus pada bagaimana pemimpin dapat mempengaruhi para pengikutnya sehingga para pengikut dapat terlibat dalam berbagai kegiatan bersama yang diharapkan oleh pemimpin dari mereka tanpa merasa dimanfaatkan demi mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin berperilaku secara konsisten ke arah depan sebagai anggota suatu kelompok.⁸ Menurut Goleman, gaya kepemimpinan meliputi berbagai pendekatan mulai dari gaya otoriter hingga gaya demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemimpin yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim. Di sisi lain gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan dan mencari persetujuan bersama.⁹

Berdasarkan pengertian Gaya Kepemimpinan di atas, dapat di pahami yaitu gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruh baik atau hal positif dan juga seorang

⁷ Departemen Agama RI, Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 6.

⁸Nurjaya Jaya, Afiah Mukhtar, and A. Nur Achsanuddin UA, "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai," *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 2, no. 1 (June 10, 2020): 35–43, v2i1.1393.

⁹Muhammad Iswahyudi Subhan et al., *Gaya Kepemimpinan* (Cendikia Mulia Mandiri, 2023),

pemimpin dapat menjadi motivasi bagi bawahannya dimana seorang pemimpin menunjukkan sikap dan perilaku yang baik bagi bawahannya.

Pondok pesantren adalah lembaga atau organisasi dakwah dengan penekanan kuat pada pendidikan, dimana pendidikan diajarkan untuk lebih memahami ilmu agama. Pendidikan agama di Pondok Pesantren tidak terbatas hanya dua jam sehari selama jam sekolah umum. Secara umum, gayahidup Pondok Pesantren tidak hanya diajarkan sebagai disiplin agama yang ketat; sebaliknya, pendidikan agama diintegrasikan ke dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat umum, khususnya di Pondok Pesantren. Di Pondok Pesantren, pendidikan agama para santri tidak terbatas pada pengajaran tentang Islam dan ajaran-ajarannya; sebaliknya, ajaran Islam berasimilasi, ditafsirkan, dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lamung Utara membutuhkan seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan dan membimbing para santri dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di Pondok Pesantren dengan tujuan dapat meningkatkan kualitas santri hingga mampu menjadikan santri yang berkualitas dan bermanfaat bagi agama dan negara.

Sejauh ini gaya kepemimpinan yang diterapkan Kyai Marzuli Adison diasumsikan mampu meningkatkan kualitas santri, di indikasikan dengan perubahan santri yang semakin bermutu dalam aspek keagamaan, akademis, maupun non akademis, hal inilah yang menarik untuk diteliti. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengungkap gaya kepemimpinan yang di terapkan Kyai Marzuli Adison di pondok pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara

Untuk mengkaji hasil jawaban tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kyai Marzuli Adison dalam meningkatkan kualitas santri, maka penulis menjadikan fokus dalam penelitian ini dengan judul skripsi “ Gaya Kepemimpinan Kiyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara.

C. Identifikasi Masalah dan Batasaan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas dapat di peroleh identifikasi masalah adalah sebagai berikut :

- a. Kyai Marzuli mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya dalam bentuk waktu, tenaga, dan dana untuk secara efektif meningkatkan kualitas santri.
- b. Gaya kepemimpinan yang sangat berbasis pada tradisi mungkin menghambat inovasi dan pengembangan metode baru dalam meningkatkan kualitas pendidikan santri.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas dapat di peroleh batasan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Batasan ini mungkin berhubungan dengan keterbatasan kurang memiliki dukungan dan sumber daya yang memadai dari institusi atau pemerintah untuk mencapai tujuan peningkatan kualitas santri. Faktor-faktor seperti dukungan keuangan dan infrastruktur.
- b. Tantangan yg di hadapi Kyai Marzuli Adison dalam meningkatkan kualitas santri yakni kurangnya motivasi, ketidakpatuhan terhadap aturan, atau bahkan persoalan psikologis atau sosial yang memengaruhi kemampuan belajar dan pertumbuhan santri

D. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

Untuk mempelajari lebih jauh mengenai Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri di Pondok Pesantren Husnul Amal Kota Bumi Lampung Utara, maka dengan ini penulis merumuskan tentang Kepemimpinan Kyai Marzui Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri sebagai fokus penelitian. Sedangkan sub-Fokus dari penelitian ini adalah menggerakkan, mengajak, mengarahkan/membimbing.¹⁰

¹⁰Wawancara Dengan Pemimpin Pondok Pesantren Husnul Amal Marzuli Adison.,S.pd.I, 5 Februari 2024

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang masalah maka permasalahan yang akan diangkat menjadi fokus dalam skripsi ini adalah “Gaya Kepemimpinan apa yang di gunakan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara ?

F. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentunya memiliki tujuan dan manfaat sesuai dengan masalah yang dibahas. Adapun tujuan dan manfaat penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk mengkaji tentang Gaya Kepemimpinan Kyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara.

G. Manfaat Penelitian

Yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam kajian-kajian keilmuan terkait dengan gaya kepemimpinan. Khususnya bagi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, serta dapat dijadikan sebagai sumber informasi atau acuan bagi semua pihak yang akan melaksanakan penelitian terkait gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas santri.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti: Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pengalaman serta wawasan lebih banyak lagi dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kiyai Marzuli Adison

Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Husnul Amal.

- b. Bagi Akademis atau Mahasiswa: Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama, namun dalam lokasi dan perspektif yang berbeda.
- c. Bagi Lembaga Yang Terkait: Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang berkewajiban, memperbaiki gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas santri saat ini maupun berikutnya.

H. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Kajian relevan adalah deskripsi tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan merupakan kajian atau perkembangan dari penelitian yang sebelumnya, sehingga dapat terlihat jelas bahwa kajian yang sedang dilakukan bukan merupakan pengulangan atau duplikasi. Berdasarkan hal ini, penulis menelaah beberapa pembahasan yang penulis anggap hampir sama dengan penelitian ini, diantaranya :

1. Skripsi yg di tulis oleh Sinta Afriona dengan judul “Strategi Pemasaran Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara Dalam Meningkatkan Jumlah Santri” Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, tahun 2018. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research) dan sifat penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik metode wawancara (interview), metode pengamatan (observasi) dan dokumentasi. Prosedur analisis data menggunakan tiga alur aktivitas yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Data primer diperoleh dari survei lapangan dan wawancara langsung. Data sekunder diperoleh dari catatan internal organisasi, media

cetak. dan elektronik. Menguji keabsahan data penelitian menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 3 strategi pemasaran yang diterapkan yaitu strategi pemasaran gerilya dilakukan dengan terjun langsung mengenalkan produk apa saja yang ada di pondok dan menunjukkan apa saja keunggulan serta hasilnya yang dilakukan oleh alumni, santri, dan ustadz/ustadzah pondok. Strategi pemasaran tradisional menggunakan media visual berupa brosur dan kalender yang disebarakan melalui santri dan kegiatan penyuluhan ke sekolah-sekolah, serta pemasangan baliho pada tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang seperti jalan menuju pusat kota, jalan raya, dan jalan utama desa. Strategi pemasaran digital yaitu dengan menggunakan media digital seperti facebook, instagram, tiktok, youtube dan juga website yang mudah di akses oleh masyarakat luas. Penggunaan 3 jenis strategi pemasaran ini sangat efektif dan signifikan dalam meningkatkan jumlah santri baru setiap tahunnya. Temuan lain yakni perlu adanya perbaikan dalam membuat gambaran tugas (job description) yang jelas dalam pelaksanaannya, dan sumber daya manusia (SDM) perlu lebih dikembangkan lagi.¹¹

2. Skripsiyang di tulis oleh Refi Wulandari dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Kabupaten Lampung Tengah” Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, tahun 2017. Penelitian ini mengetahui Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan KualitasSantri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri, Lampung Tengah Kabupaten, metode yang digunakan dilihat dari jenis, penelitiannya yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan, yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data di lapangan. Dengan pengumpulan data teknik dengan cara yang

¹¹Piedad Magali Guarango, “Strategi Pemasaran Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara Dalam Meningkatkan Jumlah Santri” 7, no. 8.5.2017 (2022): 2003–5.

digunakan peneliti dalam mengumpulkan data itu mendukung baik wawancara, dokumentasi, observasi, dan analisis metode. strategi dalam meningkatkan kualitas peserta didik, dengan praktek strategi Amalan Ibadah yang diberikan terdiri dari Akidah, Akhlak, Tafsir, Hadits, Fiqh, dan Arab, kegiatan yang bertujuan membangun tradisi membaca dan menghafal Al-Quran Kitab Kuning Kegiatan Membaca, Bahasa Arab & Bahasa Indonesia Bahasa Inggris. Dan untuk faktor penghambat dan pendukung. Hasil penelitian disimpulkan pada Gaya Kepemimpinan dalam Peningkatan Mutu Santri yang telah disimpulkan bahwa oleh menggunakan salah satu kepemimpinan Kepemimpinan Demokrat dalam meningkatkan kualitas santri, kualitas santri di Pondok Pesantren Nurul Qodiri Boarding School terlihat dapat dinilai cukup baik dengan prestasi yang telah mereka raih. menang dari tahun ke tahun yakni juara 1 dan 3 lomba dakwah tingkat provinsi, dan tahun 2019 Juara 1 dan 3 Buku Kuning tingkat Provinsi kompetisi.¹²

3. Jurnal yang di tulis oleh Khiyarusoleh judul “Konseling Indigenous Pesantren Gaya Kepimpinan Kyai dalam Mendidik Santri” Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, FKIP Universitas Peradaban, Volume 6, Nomor 3, November 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan konseling indigenous pesantren melalui gaya kepemimpinan kyai dalam mendidik santri, metode yang digunakan adalah tinjauan sistematika melalui review artikel dengan menggunakan kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Pencarian artikel diakses dari pencarian internet yang ada di database yaitu: proquest.com, Scindirect dan google scholar dengan kata kunci leadership style, Kyai leadership, dan santri education. Analisis data adalah dengan cara mengumpulkan artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan diperiksa secara sistematis. Pencarian literatur yang dipublikasikan dari tahun 2015 sampai dengan 2020. Hasil

¹²“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Di Pondok Pesantren Nurul Qodri Kabupaten Lampung Tengah,” 2021.

penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kyai dalam mendidikan santri merupakan seorang pemimpin yang memiliki karakter unik dan menjadi contoh bagi santrinya dan memiliki tugas dalam mengemban tugas untuk membangun bangsa dan negeri ini. Sosok kyai yang memiliki sifat ikhlas, sederhana dan keuletan dalam mendidik serta disiplin dalam menjalankan tugasnya, hal ini semuanya tercermin dalam karakteristik seorang guru dalam islam yaitu, sebagai Murabbi, Muallim, Muaddib dan Mudaris. Oleh karena itu, kyai merupakan sosok yang memiliki keteladanan dan karismatik yang mampu berpengaruh baik di dalam lingkungan pesantren maupun di lingkungan luar pesantren atau dalam bermasyarakat, sehingga para santri akan memiliki kemiripan dengan pemimpin pesantrennya yaitu para kyai ketika mereka sudah lulus..¹³

4. Jurnal yang di tulis oleh Nurjaya , Afiah Mukhtar , A. Nur Achsanuddin UA,dengan judul “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi ,Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai” Ilmu Ekonomi Tri Darma Nusantara,Universitas Muhammadiyah Makassar, Volume 2,Nomor 1, Januari 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada 32 responden pegawai Bank BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, berdasarkan uji statistik t, nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan $3.233 > t$ tabel $1,695$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sedangkan variabel Motivasi $5,637 > t$ tabel $1,695$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

¹³Mahasiswi Program and Studi Manajemen Pendidikan, “Kepemimpinan Pesantren Kualitas Santri Di Dayah Modern Darul Ulum,” 2019.Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar“*Konseling Indigenous Pesantren Gaya Kepimpinan Kyai dalam Mendidik Santri*”2020

gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁴

5. Jurnal yang di tulis oleh Hafiz Sandeq Yusuf, dengan judul “Kepemimpinan Perspektif Islam” Universitas Islam, Volume 1, Nomor 6, November 2022. Kepemimpinan dalam islam merupakan hal yang selalu menjadi perdebatan dan pembahasan yang bagus untuk diperbincangkan. Islam memberikan ajaran seorang pemimpin memiliki moral, kebijaksanaan, dan bisa menjadi panutan dalam sekumpulan orang yang memiliki kerendahan hati, kejujuran, dan memiliki sifat kepemimpinan yang tinggi. Prinsipnya dalam kehidupan sehari hari kita dapat melaksanakannya seperti halnya menjadi imam dalam shalat sehari hari, bagaimana melaksanakan arti dari kepemimpinan dan menjadi pemimpin yang baik dalam kualitas dalam memimpin sebuah kepemimpinan yang terorganisasi. Allah telah memilih atau mengutus seorang nabi atau rosul yang dipilih untuk menjadi pemimpin dalam agama islam yaitu Nabi Muhammad SAW. Kepemimpinan islam merupakan kepemimpinan yang menjadikan pemimpin dengan konsep dunia dan akhirat, Seperti contohnya Kepemimpinan khilafah yang memiliki tugas atau ditunjuk oleh orang orang muslim yg percaya kepada orang tersebut agar dijadikan pemimpinnya. Kepemimpinan dalam negara juga termasuk dalam hal perspektif islam karena negara kita termasuk negara islam terbesar di dunia. Kepemimpinan memiliki tugas bukan hanya di dalam kemanusiaan tetapi harus dipertanggung jawabkan kepada Allah SWT. Kepemimpinan dalam perspektif islam memiliki arti berbeda atau khas tersendiri pada kepemimpinan pada umumnya sehingga kepemimpinan dalam perspektif islam tidak bisa disamakan dengan hal yang biasanya kita temukan pada hal sehari hari yang kita lakukan atau temui.¹⁵

¹⁴Jaya, Mukhtar, and UA, “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.”

¹⁵Hafiz Sandeq Yusuf et al., “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.”

Berdasarkan kelima penelitian terdahulu yang relevan, maka peneliti menyimpulkan bahwa kelima penelitian tersebut tidak sama dengan penelitian ini. Dari kelima penelitian diatas yang membedakan dengan penelitian ini yaitu lebih fokus kepada Gaya Kepemimpinan Kiyai Marzuli Adison Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Husnul Amal.

I. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif yang berbentuk deskriptif atau biasa disebut dengan penelitian yang dilakukan secara langsung dengan fakta dan data-data yang sudah ada atau serta langsung menganalisis dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana keadaan masyarakat yang ada. Penelitian dalam penelitian kualitatif mencoba mengerti makna suatu kejadian atau peristiwa dengan mencoba berinteraksi dengan orang-orang dalam situasi / fenomena. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi inquiry yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol maupun deskripsi tentang suatu fenomena.¹⁶

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan secara eksklusif dilakukan di lapangan atau secara responden, dokumentasi, atau observasi pada setting sosial yang berkaitan dengan subyek yang diteliti, mengamati dan menelaah secara intensif latar belakang keadaan kini dan berinteraksi secara pribadi terhadap objek, objek yang ada pada Pondok Pesantren Husnul Amal. Teknik pengamatannya dapat dilakukan dengan percakapan, wawancara terstruktur (formal), wawancara

¹⁶ Zuchri Abdussamad, Metode Penelitian Kualitatif, ed. Patta Rapanna, Cet. 1 (CV. Syakir Media Press, 2021)

tidak terstruktur (informal), survei dan pengumpulan dokumen-dokumen pribadi (tulisan, rekaman percakapan, foto-foto, dan lain-lain).¹⁷ Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono, penelitian kualitatif sering disebut sebagai metode penelitian yang naturalistik karena penelitiannya dilakukan dalam kondisi yang alamiah atau natural *setting*.¹⁸

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang hanya melukiskan, memaparkan, menuliskan, serta melaporkan suatu keadaan suatu objek atau suatu insiden tanpa menarik kesimpulan umum. Dalam penelitian ini data yang diambil langsung dari berita penelitian melalui wawancara pribadi kepada Kyai Marzuli Adison selaku Pimpinan Pondok Pesantren Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara, seperti sejarah berdirinya, visi misi, dan bagaimana gaya kepemimpinan kyai Marzuli Adison dalam meningkatkan kualitas santrinya.

2. Sumber Data dan Data

a. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini yaitu tentang gaya kepemimpinan Kyai Marzuli Adison dalam meningkatkan kualitas santri, sumber data ini sesuai dengan rumusan masalah yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan sifatnya, sumber data yang ada dalam penelitian ini termasuk data yang bersifat kualitatif, yaitu data kualitatif sendiri ialah data yang berbentuk kata-kata,

¹⁷Nina Nurdiani, "*Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*," ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications Vol.5, No.2 (2014):v5i2.2427. 1111.

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Metode Penelitian Dan Pengembangan) (Bandung: Alfabeta, 2012). 8

bukan dalam angka. Sifat data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, karena datanya berupa kata-kata dari subjek penelitian. Bentuk lain data kualitatif ialah gambar yang diperoleh melalui pemotretan ataupun rekaman baik berupa video maupun suara. Data tersebut dapat diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data, seperti wawancara, observasi dan dokumentasi.

b. Data Penelitian

Berdasarkan jenis data yang akan dikumpulkan dalam penelitian, maka adapun sumber data pada penelitian ini di antaranya sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer merupakan data-data yang diperoleh dari hasil pelaksanaan penelitian secara langsung yang dilakukan oleh penulis terhadap objek penelitian. Menurut Sugiyono data primer merupakan data yang bersumber langsung dari pemberi data.¹⁹ Untuk mendapatkan data primer ini, penulis melakukan observasi dan wawancara kepada informan penelitian yang mana informan penelitiannya adalah pengurus pondok pesantren husnul amal.

2) Data Sekunder

Selain data primer, ada juga data sekunder yang merupakan data-data pelengkap untuk memaksimalkan hasil penelitian. Data sekunder ialah data yang diperoleh dari sumber data yang kedua dari data yang kita butuhkan dan berperan menjadi data pelengkap. Data sekunder ini merupakan data yang bersumber tidak langsung dari pemberi data, atau merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁰

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ed. Setiyawati, Cet. 2 (Bandung: Alfabeta, 2014). 224

²⁰ Ibid. 223

Data sekunder penulis dapatkan dari buku-buku, jurnal ilmiah, internet, dan kepustakaan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan bahasan penelitian penulis.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu kegiatan yang dilakukan peneliti guna mendapatkan data-data yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian kali ini, penulis mengambil metode pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Metode Pengamatan (Observasi)

Pada dasarnya, observasi didasarkan pada pengalaman secara langsung. Dengan teknik pengamatan memungkinkan melihat dan mengamati kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan yang sebenarnya. Sugiyono menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, *“through observation, the researcher learn about behavior and the meaning attached to those behavior”*, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Dilakukannya observasi adalah agar penulis dapat memahami dan mengenal tentang subyek maupun objek penelitian.²¹

b. Metode Wawancara (Interview)

Agar hasil penelitian lebih mendalam maka akan dilakukan wawancara. Wawancara dilakukan serta difasilitasi menggunakan perangkat perekam wawancara yang langsung akan di rubah sebagai teks sehingga menghemat waktu dan biaya untuk menghasilkan transkrip wawancara. Metode ini adalah sebuah teknik pengumpulan data yang memungkinkan adanya interaksi sosial antara peneliti dengan narasumber atau informan penelitian secara langsung. Tujuan dari wawancara adalah agar informan

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)*, Cet. 19 (Bandung: Alfabeta, 2014). 377

dapat berbicara atau menyampaikan pernyataan yang menjadi kepentingannya atau kelompoknya secara terbuka.²²Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan dan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Adapun wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara yang terstruktur yang mana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dengan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan diambil dari teori yang dibahas.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik atau metode pengumpulan data yang sumbernya berasal dari buku, jurnal ilmiah, dokumen-dokumen, catatan, dan sumber kepustakaan lainnya yang biasa digunakan untuk memperjelas serta mendukung data hasil penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Teknik atau metode yang digunakan untuk melakukan analisis data adalah dengan mengikuti model analisis *Miles* dan *Heberman*. Dimana analisis ini terdiri dari tiga sub proses yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Proses ini dilakukan sebelum melakukan pengumpulan data, tepatnya ketika menentukan rancangan dan perencanaan penelitian, pada saat proses pengumpulan data dan analisis awal, serta setelah tahap pengumpulan akhir. Menurut sugiyono, sub proses dari teknik analisis data untuk pendekatan kualitatif yaitu dijabarkan sebagai berikut:²³

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan sebuah teknik untuk merangkum data-data penelitian dengan melakukan

²²Ibid. 384

²³Hafiz Sandeq Yusuf et al., "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam."

pemilihan terhadap hal pokok yang memfokuskan pada hal penting, dicari tema jelasnya serta polanya, dengan begitu, data yang sudah direduksi akan memberikan deskripsi serta gambaran yang jelas dan mempermudah penulis untuk mendapat serta mengumpulkan data berikutnya.

b. Penyajian Data

Setelah data reduksi, maka akan berlanjut pada penyajian data agar data tersebut bisa terorganisasi dan tersusun dalam pola hubungan yang mudah dipahami. Nantinya bentuk-bentuk data yang disajikan akan menghubungkan berbagai informasi yang tersusun secara terpadu untuk memperoleh dalam melihat apa yang sebenarnya terjadi.

c. Penarikan Kesimpulan

Langkah yang terakhir, yaitu data yang sudah diolah akan ditarik sebuah kesimpulan yang merupakan temuan baru dan sebelumnya belum pernah ada. Adapun temuan ini bisa berupa deskripsi maupun gambaran objek secara mendetail dan menyeluruh. Dengan begitu, kesimpulan dalam penelitian ini mampu menjawab semua rumusan masalah yang sebelumnya telah dirumuskan.

J. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pembaca memahami maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini dan untuk mengetahui hubungan logis antara bagian satu dengan bagian berikutnya, penulis akan menjabarkan dalam lima bab, yaitu:

Bab I : Pendahuluan

Yang berisikan tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan sub-fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Penelitian Yang Relevan, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan terkait teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini dari hasil pustaka yaitu tentang gaya kepemimpinan dan kualitas santri

Bab III : Deskripsi Objek Pondok Pesanten Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara. Bab ini mencakup tentang gambaran umum objek, penyajian fakta dan data penelitian di Pondok Pesanten Husnul Amal Kotabumi Lampung Utara Utara yang meliputi sejarah, visi, misi dan tujuan, moto, struktur organisasi Pondok Pesantren Husnul Amal, Profil dan Latar Belakang Kiyai Marzuli Adison

Bab IV : Analisis Penelitian Bab ini berisikan tentang gaya kepemimpinan kyai Marzuli Adison dalam meningkatkan kualitas santri yang meliputi analisis data penelitian dan apa saja temuan dalam penelitian ini

Bab V : Penutup Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian keterbatasan penelitian dan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi Pondok Pesantren Husnul Amal dan penulis. Dan bagian akhir memuat tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran terkait dengan penelitian.



BAB II

GAYA KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS SANTRI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan berasal dari manajemen organisasi dan personalia yang efektif. Sebagai disiplin dengan fondasi yang kuat, psikologi telah mempengaruhi persepsi orang di berbagai bidang, termasuk psikologi, manajemen, dan sosiologi. Definisi tentang kepemimpinan sendiri telah berkembang seiring waktu, mencerminkan kompleksitas dan variasi dalam praktik kepemimpinan di berbagai konteks.

Menurut Yukl, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dan membimbing individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan orientasi kerja anggota tim atau organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan preferensi dan pendekatan individu dalam mengelola orang-orang yang dipimpinnya.¹

Menurut Yukl, gaya kepemimpinan adalah model yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk memahami dan melakukan apa yang diinginkan serta proses untuk memfasilitasi individu dan usaha untuk menyelesaikan tujuan bersama.

Sesuai dengan pendapat Hersey dan Blanchard mengemukakan bahwa: Gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan "kedewasaan" bawahan. menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk

¹Iswahyudi Subhan et al., *Gaya Kepemimpinan*.

menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.

Lebih lanjut, Kurniadin dan Machali mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para bawahannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah diuraikan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, mengenai keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk memengaruhi kinerja bawahannya.²

Dalam buku ini penulis akan menguraikan empat gaya kepemimpinan (*directive, consultative, supportive dan delegative*) sebagai variabel bebas sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Directive

Pemimpin yang berperilaku directive pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaan. Semua kegiatan terpusat

²Neni Siti Mariam and Kun Nurachadijat, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru, Jikma*, vol. 1 (CV. AZKA PUSTAKA, 2023), <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.278>.

pada pemimpin, dan hanya sedikit memberi kebebasan kepada orang lain (dalam hal ini bawahan) untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter.

b. Gaya Kepemimpinan Consultative

Menurut Salusu, gaya kepemimpinan consultative, dibangun di atas gaya directive, kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan staf dan anggota organisasi, fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan consultative adalah perilaku pemimpin yang tinggi pengarahannya dan tinggi dukungannya, sudah terjadi komunikasi dua arah, dan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, mendengar saran dari staf, meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

c. Gaya Kepemimpinan Supportive

Menurut Salusu, gaya ini bertolak dari gaya consultative, yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan, pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagaimana tanggung jawab mereka, sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus, pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerjasama dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan, perhatian, diberikan kepada kelompok.

Gaya kepemimpinan supportive, adalah perilaku pemimpin yang tinggi dukungannya dan rendah pengarahannya, dirujuk sebagai gaya kepemimpinan partisipatif karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian, pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan, komunikasi dua arah ditingkatkan, dan peranan pemimpin adalah secara aktif

mendengar, tanggal jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagian besar pada pihak pengikut, hal ini sudah sewajarnya karena pengikat sudah punya kemampuan untuk melaksanakan tugas.

d. **Gaya Kepemimpinan Delegative**

Menurut Salusu, gaya kepemimpinan free-rein atau gaya delegative, gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif, kurang interaksi dan kontrol oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya bisa berjalan ketika staf memperlihatkan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan delegative, pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan, bawahanlah yang memiliki kontrol tentang bagaimana cara melaksanakan tugas, pemimpin memberi kesempatan yang luas untuk melaksanakan pertunjukkan mereka sendiri karena mereka memiliki kemampuan dan keyakinan untuk memikul tanggung jawab dalam pengarahan perilaku mereka sendiri.³

2. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Adapun gaya kepemimpinan atau teknik-teknik yang dipakai oleh para pemimpin itu di antaranya:

a. **Gaya Kepemimpinan Otoriter/Authoritarian**

Adalah gaya pemimpin yang memuaskan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab di pegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan

³Katrina Nikmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* (Penerbit P4I, 2022),

para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Ciri-ciri kepemimpinan otoriter:

- 1) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- 2) Keputusan dan kebijakan dibuat oleh pemimpin
- 3) Komunikasi berlangsung satu arah
- 4) Pengawasan dilakukan secara ketat
- 5) Prakarsa dari atas tanpa kesepakatan bawahan untuk memberikan saran
- 5) Lebih banyak kritik dari pada pujian
- 6) Pemimpin menuntut kesetiaan dan prestasi sempurna
- 7) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan otoriter lebih dikenal dengan gaya tangan besi. Gaya ini segala bentuk atau hal keputusan itu diambil dan ditetapkan oleh seorang pemimpin tanpa menerima masukan ataupun dimusyawarahkan secara bersama-sama. Para anggota atau bawahannya hanya menerima dan melaksanakan apa yang telah menjadi keputusan seorang pemimpin⁴

b. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis yaitu pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin otokratis adalah pemimpin yang memiliki wewenang (*authority*) dari sumber, misalnya karena posisinya, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau menghukum.⁵ Apa yang dilakukan oleh pemimpin dengan gaya ini hanya memberitahukan tugas serta menuntut kepatuhan secara penuh dari bawahan, hal ini dikarenakan pemimpin tersebut menganggap dirinya sebagai sosok penting dan paling

⁴Ilmu, Macam dan Jenis Gaya Kepemimpinan, dalam : organisasi/org/jenis-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebas-manajemen sumber-daya-manusia (diakses pada 02 Febuari 2024)

⁵Anton Atohillah, Op.Cit, hal.204

benar dalam sebuah tim atau kelompok. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki ciri-ciri berikut:

- 1) Menganggap organisasi milik pribadi
- 2) Mengindentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- 4) Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya
- 5) Dalam tindakan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsure paksaan dan punitive (bersifat menghukum).

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik adalah kewibawaan alami yang dimiliki pemimpin, bukan karena adanya legalitas politik dan pembentukan yang dilakukan secara sistematis. Kepemimpinan kharismatik memiliki hubungan yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Selain itu pula, pemimpin kharismatik memiliki pengaruh yang kuat lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikan yang kadang melampaui batas nalar.⁶

Ciri-ciri gaya kepemimpinan kharismatik ialah:

- 1) Memiliki kewibawaan alami
- 2) Memiliki banyak pengikut
- 3) Memiliki kedisiplinan tinggi
- 4) Daya tarik yang metafisikal (kadang-kadang irasional) terhadap para pengikutnya
- 5) Terjadi ketidaksadaran dan irasional dari tindakan pengikutnya.

⁶Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Alfabeta : Bandung, 2016), hal 95

d. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin dengan kepemimpinannya yang mampu merangsang dan menginspirasi (*omentransformasi*) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa.⁷ Dengan gaya kepemimpinan tersebut menjadikan para pengikutnya merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpinnya, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan. Gaya transformasional sangat bertolak belaka dengan gaya otokratis, Karena gaya otokratis menjadikan karyawan merasa tertekan dalam mengikuti perintah dari pimpinan. Sedangkan gaya transformasional, karyawan merasa terpenggil untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa ada tekanan dari atasan. Beberapa karakteristik dari kepemimpinan transformasional, yaitu:

- 1) Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
- 2) Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan dan memotivasinya, kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
- 3) Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan, serta anggota menerima dan menyadari manfaatnya bagi pribadi dan organisasi.
- 4) Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk tidak

⁷ Ibit, hal 98

ditoleransi. Potensi keretakan timia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.⁸

e. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*/bebas

Gaya kepemimpinan laissiz faire atau bebas merupakan gayakepemimpinan yang cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam keadaan sebenarnya, gaya ini tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebgaai rangkaian kegiatan menegakkan dan memotivasi anggota kelompok/organisasinya dengan cara apapun juga, akan tetapi gaya ini dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dn melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing. Dan kedudukan pemimpin hanya sebgaai penasihat saja.⁹

Ciri-ciri kepemimpinan bebas:

- 1) Pimpinan melimpahkan sepenuhnya kepasda bawahan
- 2) Keputusan dan kebijakan lebih banya diserahkan kepada bawahan
- 3) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- 4) Hampir tidak ada pengawasan
- 5) Pemrakarsa selalu dating dari bawan
- 6) Hamper tidak ada pengawasan dari pimpinan
- 7) Kepentingan pribadi lebih dominan dari pada kepentingan

⁸ Ibit, hal 99

⁹Moeherriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2012), hal 389

- 8) kelompok
- 9) Tanggung jawab dipikul oleh orang perorangan sedangkan gaya kepemimpinan bebas cenderung segala bentuk keputusan diambil secara musyawarah dan bersama-sama, pemimpin dalam gaya cenderung menyerahkan segala hal dan keputusan bersama dengan para bawahannya.

f. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis disebut juga dengan gaya kepemimpinan modernis dan partisipatif. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Dapat pula diartikan bahwa kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menepatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok organisasi. Pemimpin yang bergaya demokratis memiliki ciri-ciri berikut:

- 1) Mengembangkan kreatifitas anak buah
- 2) Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan
- 3) Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama
- 4) Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi
- 5) Mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya
- 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan
- 7) Memperluas kaderisasi agar anak buahnya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan
- 8) Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.¹⁰

g. Gaya Kepemimpinan Situasional

Hersey dan Blanchard mengatakan bahwa seseorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya (*leadership style*) dengan tahap pengembangan para

¹⁰Anton Atohillah, Op.Cit, hal 207

karyawannya (*follower development level*) yakni berdasarkan sejauh mana kesiapatan dari para karyawan tersebut untuk melaksanakan suatu tugas yang akan mencakupi dalamnya kebutuhan akan kompetensi dan motivasi. Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada kesiapan para karyawannya, melakukan interaksi dengannya dan pada tingkat dimana situasi memberikan kendali serta pengaruh kepada si pemimpin. Dengan memerhatikan situasi yang terjadi di perusahaan, pemimpin dapat melakukan strategi-strategi yang baik untuk kemajuan produk maupun perusahaannya. Efektifitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakannya, akan tetapi bagaimana cara menerapkan gaya kepemimpinan tersebut pada situasi yang di hadapinya.¹¹

3. Teori-Teori Kepemimpinan

Banyak teori-teori tentang kepemimpinan antara lain dikemukakan oleh Stogdill (2015:11) antara lain dikemukakan bahwa teori-teori berkenan dengan kepemimpinan adalah beberapa, seperti:

a. Teori Sifat (*traits theory*)

Teori ini melihat dari sudut pandang bahwa kepemimpinan itu untuk berhasilnya seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat tertentu, ciri-ciri atau perangai tertentu. Berdasarkan asumsi ini maka dicarikan sifat-sifat yang umum harus dimiliki seorang pemimpin agar berhasil secara efektif. Sifat tersebut dijadikan pedoman untuk mengembangkan kepemimpinan. Diantaranya disini dikemukakan bahwa pemimpin itu dianggap memiliki sifat-sifat yang dianggap sejak lahir dan ia menjadi pemimpin sejak lahir. Maka teori ini juga disebut teori

¹¹Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press 2021)h.6

geteti yang disimpulkan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk (*leaders are born and not made*).

b. Teori Lingkungan (*environmental theory*)

Teori ini berpendapat bahwa munculnya pemimpin itu karena keadaan, tempat dan waktu atau pemimpin-pemimpin lahir karena situasi dan kondisi yang memungkinkan atau kondusif untuk itu teori ini memperhitungkan faktor situasi dan kondisi disebut juga teori serba situasi. Kebangkitan dan kejatuhan seorang pemimpin itu dikarenakan oleh situasi dan kondisi, apabila ia menguasai situasi dan kondisi maka ia akan dapat menjadi pemimpin.

Sejalan dengan teori ini adalah teori sosial yang antara lain dikemukakan bahwa pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan (*leaders are ade not born*). Seseorang akan muncul menjadi pemimpin karena ia berada pada suatu lingkungan sosial.

c. Teori Pribadi dan Situasi (*personal-situasional theory*)

Teori ini berusaha menjelaskan kepemimpinan sebagai akibat dari seperangkat kekuatan yang tunggal. Teori ini pada dasarnya mengakui bahwa kepemimpinan merupakan produk dan keterkaitan tiga faktor.

- 1) Perangai (sifat-sifat) Pribadi dari pemimpin.
- 2) Sifat dari kelompok dan anggota-anggotanya.
- 3) Kejadian-kejadian atau masalah-masalah yang dihadapi oleh kelompok.

Kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang dan bukannya ciri-ciri atau sifat-sifat dari seseorang individu yang terisolir. Jelas disini bahwa sifat-sifat atau ciri-ciri seseorang saja belum metnungkinkan ia berkembang menjadi pemimpin.¹²

¹²Grace Mulyono, "Landasan Teori Kepemimpinan," *Dimensi Interior*, 8, no. 1 (2010): 44-51.

4. Fungsi- Fungsi Kepemimpinan

Siagian (1999) mengemukakan, terdapat lima fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu:

a. Fungsi Penentu Arah

Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah, atau pun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan dalam organisasi.

b. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan, dan instansi pemerintah yang terkait. Peran ini sangat penting karena disadari bersama bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain. Adapun sasaran pemeliharaan hubungan tersebut adalah agar berbagai pihak yang berkepentingan:

- 1) Memiliki persepsi yang tepat tentang citra organisasi yang bersangkutan.
- 2) Memahami berbagai kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.

- 3) Menghindari munculnya salah pengertian tentang arah yang hendak dicapai oleh organisasi.
- 4) Memberikan dukungan kepada organisasi.

Konsekuensi logis dari fungsi ini adalah bahwa seorang pemimpin harus mengetahui bukan saja bagaimana merumuskan kebijaksanaan strategik, akan tetapi juga berbagai keputusan lain yang telah diambil oleh level pimpinan yang lebih rendah. Bahkan lebih dari itu, dituntut pula pengetahuan yang memadai tentang berbagai kegiatan yang berlangsung dalam organisasi. Pengetahuan demikian akan memungkinkannya memberikan penjelasan yang diperlukan sedemikian rupa sehingga berbagai sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

c. Fungsi Sebagai Komunikator

Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari satu pihak kepada pihak lain. Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi (penerima pesan). Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaransasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d. Fungsi Sebagai Mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk

menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e. Fungsi Sebagai Integrator

Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pimpinan, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut¹³

5. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Konsep mengenai persyaratan kepemimpinan dikutip dalam Kartono selalu harus senantiasa dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu:

- a. Kekuasaan, ialah kekuatan, otoritas, dan legitimasi yang memberikan guna mempengaruhi dan menggerakkan wewenang kepada pemimpin guna bawahannya untuk berbuat sesuatu.
- b. Kewibawaan, ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu "membawani atau mengatur orang

¹³Alif Rizki, "Defenisi, Fungsi Dan Karakter Pemimpin," *Disertasi 1*, 2005, 12.

lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- c. Kemampuan, ialah segala daya, kesanggupan dan kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Stogdil dalam bukunya *Personal Factor Associated SAR With Leadership Theories and Prescriptions* yang dikutip oleh James A. Lee dalam bukunya *Manajemen Theories and Prescriptions* menyatakan bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu:

- a. Kapasitas, berupa kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara (verbal facility), keaslian, dan kemampuan menilai.
- b. Prestasi/achievement, yaitu gelas kesurjanaum, ilmu pengetahuan, perolehan, dalam olah raga dan lain sebagainya.
- c. Tanggung jawab, yaitu mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri agresif, dan punya hasrat untuk unggul. Partisipasi, yaitu aktif, memiliki sosiabilitas yang tinggi, mampu bergaul, kooperati atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, dan punya rasa humor.
- d. Status, yaitu meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer, dan tenar.

Earl Nightingale dan Whitt Schult dalam bukunya *Thinking How to Win Ideas*, menuliskan kemampuan pemimpin dan syarat-syarat yang harus dimiliki ialah:

- a. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (individualism), Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda (curious).
- b. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
- c. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
- d. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
- e. Mudah menyesuaikan diri adaptasinya tinggi.
- f. Sabar namun ulet, serta tidak "mandek" berhenti.

- g. Waspada, peka, jujur, opritnis, berani, gigih, ulet, dan realistis.
- h. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
- i. Berjiwa wiraswasta.
- j. Sehat jasmaninya, dinariis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.
- k. Tajam firasatnya, jam dan adit pertimbanganways.
- l. Berpengalaman luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
- m. Memiliki motovasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidup yang ingin dicapai, dibimbing oleh idialisme tinggi.
- n. Punya imajinasi yang tinggi daya kombinasi, dan daya inovasi.¹⁴

6. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam adalah merupakan Sunatallah, ketetapan Allah SWT. Yang telah menjadikan manusia sebagai pemimpin yang amanah, jujur dalam memimpin. Pada prinsipnya kita semua adalah pemimpin baik bagi diri sendiri maupun memimpin Masyarakat, hal ini sejalan dengan Khalifatullah, yang diberi tugas untuk senantiasa mengabdikan dan beribadah kepadanya tercantum dalam surah Al-Baqarah [2] 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِٖفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِىْهَا
 مِّنْ يُّنۡسٍۭ فِىْهَا وَيَسۡفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحۡنُ نُسَبِّحُ بِحَمۡدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ
 اِنِّىْۤ اَعۡلَمُۭۭ مَا لَا تَعۡلَمُوۡنَ

Artinya: 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,

¹⁴Mulyono, “Landasan Teori Kepemimpinan.”(2010)

padahal kami senantiasa bertasbih memuji engkau dan mensucikan engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui” (Al-Baqarah : 30)

Sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah ada 4 yaitu: Sidiq (jujur) menjadikan pemimpin yang jujur melakukan tugas-tugas nya, Tabliq (menyampaikan) menyampaikan wahyu Allah akan kebenarannya, mencegalinya kepemimpinan yang menyampaikan akan hal-hal tidak baik dalam memimpin. Amanah (dapat dipercaya) menjalankan tugas yang sudah di percayakan oleh Masyarakat dengan penuh tanggung jawab, Fatonah (cerdas) Menciptakan sebuah pemimpin yang cerdas dan adil, jika pemimpin tidak memiliki semua sifat-sifat tersebut bagaimana ia memimpin dengan baik. Dalam memilih pemimpin harus memiliki kriteria yang sudah disampaikan tersebut dan faktor-faktor yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist.¹⁵

7. Gaya Kepemimpinan Kyai

- a. Kepemimpinan Religius-paternalistik dimana adanya suatu gaya interaksi antara kyai dengan para santri atau bawahan didasarkan atas nilai-nilai agama yang di sadarkan kepada gaya kepemimpinan nabi Muhammad SAW.
- b. Kepemimpinan patenarlistik-otoriter, di mana pemimpin pasif, sebagai seorang bapak yang memberi kesempatan anak-anaknya untuk berkreasi, tetapi juga otoriter, yaitu memberi kata-kata final untuk memutuskan apakah karya anak buah yang bersangkutan dapat di teruskan atau di hentikan¹⁶
- c. Kepemimpinan Legal-Formal, mekanisme kerja kepemimpinan ini menggunakan fungsi kelembagaan, dalam hal ini masing-masing unsur berperan sesuai

¹⁵Hafiz Sandeq Yusuf et al., “Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.”

¹⁶astuhu. Op. Cit.,Hlm:80

dengan bidangnya, dan secara keseluruhan bekerja mendukung keutuhan lembaga¹⁷

- d. Kepemimpinan bercorak alami, model kepemimpinan ini kyai tidak membuka bagi pemikir-pemikiran yang menyangkut mentukan kebijakan-kebijakan pondok pesantren, mengingat hal itu menjadi kewenangan mutlak. Jika ada pengusulan-pengusulan pengembangan yang berasal dari luar yang berbeda sama sekali dari kebijakan kyai justru di respon secara negatif¹⁸
- e. Kepemimpinan Karismatik, yaitu suatu pola kepemimpinan yang mengacu pada figur sentral yang di anggap oleh komunitas pendukungnya memiliki kekuatan supranatural dari Allah SWT, kelebihan berbagai bidang keilmuan, partisipasi komunitas dalam mekanisme kepemimpinan tidak diatur secara biokratik, membutuhkan legalitas formal komunitas pendukungnya dengan cara mencari kaitan geneologis dari pola kepemimpinan karismatik yang ada sebelumnya, pola kepemimpinan yang bersifat kolektif, dimana tingkat partisipasi komunitas lebih tinggi, struktur keorganisasian lebih kompleks serta kepemimpinan tidak mengarah satu individu melainkan lebih mengarah pada kelembagaan, dan mekanisme kepemimpinan diatur secara manajerial¹⁹

Menurut M. Karyadi dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan menyatakan, Kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok-kelompok orang-orang tertentu sehingga mereka bersedia (*willing*) untuk berubah fikiran, pandangan, sikap, kepercayaan, dan sebagainya.²⁰

Dengan kata lain, kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga mempunyai peranan yang sangat

¹⁷Sukamto. Op.CiMulyono, "Landasan Teori Kepemimpinan."t., Hlm:324

¹⁸Qomar.Op.Cit.,Hlm:40

¹⁹Nasir, Ridwan. 2005. *Mencari Tplogi Format pendidikan Ideal Pondok pesantren di Tengah arus Perubahan.*(Yogyakarta:Pustaka Pelajar, Hlm:327-328

²⁰M. Karyadi, *Kepemimpinan*, (Bandung: Karya Nusantara, 1989), hlm. 3.

vital. Model kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan intensitas keterlibatan anggotanya dalam kegiatan yang direncanakan. Bagaimana model keterlibatan anggota dalam kegiatan akan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu di sadari bahwa meskipun semua anggota terlibat dalam kegiatan, faktor kepemimpinan masih tetap merupakan faktor penentu bagi efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi.²¹

B. Kualitas Santri

1. Pengertian Santri

Menurut KH. D. Zawawi Imron kata santri secara bahasa berasal dari bahasa sangskerta yaitu satri yang mana istilah tersebut dimaknai sebagai seseorang yang sedang belajar serta mengkaji kalimat suci dan indah. Dalam konteks ini, di Indonesia berarti mempelajari al-Quran dan Hadist Rasulullah SAW sebagai pedoman umat islam di Jawa, Madura dan di wilayah Indonesia bagian lainnya. Sedangkan menurut istilah, santri adalah seseorang yang sedang belajar ilmu agama Islam dan tinggal di pondok pesantren.

Sedangkan definisi santri menurut KH. Musthafa Bisri (Gus Mus) bahwa "Santri bukan hanya yang mondok saja, tetapi siapapun yang berakhlak santri, yang tawadlu kepada gusti Allah, tawadlu' kepada orang-orang alim, kalian namanya santri". Jadi santri menurut Gus Mus adalah orang-orang yang senantiasa dalam hidupnya bertawadlu kepada Allah dan kepada orang-orang alim. Dalam akun media Gus Mus, beliau menyampaikan kembali mengenai makna santri, yakni santri adalah murid kiai yang dididik dengan kasih sayang untuk menjadi mukmin yang kuat (yang tidak goyah imannya oleh pergaulan, kepentingan, dan adanya perbedaan).²²

²¹Sukanto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, cet I (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1999), hlm 20

²²Nisa'atun Nafisah, *Air Mata Santri Di Negeri Pesantren, kesulitan dalam menghafal alquran* & f (Nisa'atun Nafisah, 2021),

2. Pengertian Kualitas Santri

Kualitas santri merupakan komitmen santri yang belajar keilmuan Islam dan umum di pondok pesantren untuk menguasai berbagai keahlian baik ilmu agama maupun umum sebagai bekal hidup di masyarakat nantinya. Sehingga mampu menghadapi persaingan hidup di era yang serba global ini.

Model dalam pendidikan Islam adalah sosok kepribadian Rasulullah shallallahu alaihi wasallam. Pribadi rasul tersebut diharapkan melempar pada diri anak dan tidak hanya menyentuh otak akan tetapi juga hati anak didik (santri) Kualitas santri tidak hanya di lihat dengan kecerdasan otaknya saja akan tetapi di lihat dengan kecerdasan qalbu atau spiritualnya. Santri yang berkualitas adalah santri yang mampu menyeimbangkan antara jasmani dan rohani dalam kehidupan. Yang mana segala aktivitas kehidupannya selalu berbanding lurus dengan semangat Al-Qur'an dan Sunnah Rasulullah. Oleh sebab itu cerminan keberhasilan adalah kemampuan dalam menteladani sisi dari kehidupan Rasulullah Saw.

Dalam perkembangannya kualitas santri sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah :

- a. *Quality Student of Muslim Achievement* (kualitas prestasi santri) adalah salah satu tujuan yang hendak diraih dari sebuah lembaga pendidikan Islam. Menciptakan output dan hasil nyata yang dapat menjadi solusi untuk masalah yang dihadapi dunia sekarang. Prestasi yang diraih tidak hanya sebatas mampu masuk dan bersaing pada lembaga-lembaga yang lebih tinggi (Perguruan Tinggi), akan tetapi memiliki kemampuan bekerja dan beradaptasi dengan zaman serta mampu menciptakan lapangan pekerjaan yang sesuai dengan syari'at Islam. Santri adalah dwitunggal pendidikan dimana ia sebagai objek sekaligus subjek dari pendidikan.
- b. *Teacher Quality* (kualitas guru atau pengajar) Guru yang berkualitas adalah guru yang mampu mewujudkan keseimbangan yang sempurna pada kepribadian anak didik dengan menggabungkan antara iman, akhlaq, ilmu dan

amal. Guru tidak hanya mampu mengisi otak dan diri anak didiknya dengan pengetahuan dan keterampilan saja tapi juga mampu mengisi hati mereka dengan spiritual, moral atau akhlaq yang baik sebagaimana kepribadian Rasulullah Sallallahu 'alaihi wasallam. Tidak hanya itu guru juga diuntut bisa membuat anak didiknya memiliki kepercayaan diri untuk mengembangkan dan mengajarkan ilmunya kepada orang lain di masyarakat Nasional maupun Internasional.²³

3. Indikator Kualitas Santri

Indikator kualitas santri adalah kriteria atau ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana santri telah mencapai standar pendidikan yang diharapkan oleh pesantren. Berdasarkan buku ini, beberapa indikator kualitas santri antara lain:

a. Keimanan dan Ketakwaan

Keimanan adalah konsep penting dalam agama Islam yang menggambarkan hubungan seorang Muslim dengan Allah dan cara hidup yang selaras dengan ajaran-Nya. Berikut adalah penjelasan masing-masing.

Keimanan, atau iman, adalah keyakinan dan kepercayaan yang teguh terhadap adanya Allah, Malaikat-Malaikat-Nya, Kitab-Kitab-Nya, Rasul-Rasul-Nya, Hari Kiamat, dan takdir baik maupun buruk yang telah ditetapkan oleh Allah. Iman merupakan dasar dari agama Islam dan mencakup:

- 1) Percaya kepada Allah : Keyakinan bahwa Allah adalah satu-satunya Tuhan yang Maha Esa, Pencipta, Pemelihara, dan Pengatur alam semesta.
- 2) Percaya kepada Malaikat-Malaikat Allah : Keyakinan bahwa malaikat adalah makhluk ciptaan Allah yang mengemban tugas tertentu dari-Nya.

²³Shabri Shaleh Anwar, *Quality Student of Muslim Achievement Kualitas Anak Didik Dalam Islam* (Yayasan Do'a Para Wali , 2016),

- 3) Percaya kepada Kitab-Kitab Allah : Keyakinan bahwa Allah telah menurunkan kitab-kitab suci sebagai pedoman hidup, seperti Al-Qur'an kepada Nabi Muhammad SAW.
- 4) Percaya kepada Rasul-Rasul Allah : Keyakinan bahwa Allah telah mengutus para rasul untuk menyampaikan risalah-Nya, dari Nabi Adam hingga Nabi Muhammad SAW sebagai rasul terakhir.
- 5) Percaya kepada Hari Kiamat*: Keyakinan bahwa akan ada kehidupan setelah mati di mana semua manusia akan dihisab dan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya.
- 6) Percaya kepada Qadha dan Qadar*: Keyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi di dunia ini telah ditetapkan oleh Allah, baik itu kebaikan maupun keburukan.

Sedangkan Ketakwaannya, atau taqwa, adalah kondisi kesalehan dan kesadaran penuh akan Allah dalam setiap aspek kehidupan. Taqwa tercermin dalam perilaku, perbuatan, dan niat seseorang yang selalu berusaha untuk mentaati perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Beberapa karakteristik ketakwaan meliputi:

- 1) Ketaatan kepada Allah : Melaksanakan segala perintah Allah dengan sepenuh hati dan penuh keikhlasan.
- 2) Menjauhi Larangan Allah : Menghindari segala bentuk perbuatan yang dilarang oleh Allah.
- 3) Berbuat Kebaikan : Selalu berusaha untuk berbuat baik kepada sesama makhluk dan memberikan manfaat kepada orang lain.
- 4) Kesabaran dan Keikhlasan : Menunjukkan kesabaran dalam menghadapi cobaan dan kesulitan serta melakukan segala sesuatu dengan ikhlas karena Allah.
- 5) Zuhud dan Tawakkal : Menjauhkan diri dari kecintaan yang berlebihan terhadap dunia dan selalu

bertawakkal, berserah diri kepada Allah dalam setiap urusan.

Keimanan dan ketakwaan adalah dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Keimanan yang kuat akan mendorong seseorang untuk bertakwa, dan ketakwaan yang baik akan memperkuat keimanan seseorang. Keduanya adalah landasan utama bagi seorang Muslim dalam menjalani kehidupannya sesuai dengan ajaran.²⁴ Islam. Santri diharapkan memiliki iman yang kuat dan takwa yang tinggi kepada Allah SWT. Ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

b. Pengetahuan

Definisi pengetahuan adalah upaya sistematis untuk memahami dan menjelaskan fenomena alam serta sosial melalui metode ilmiah, yang melibatkan observasi, eksperimen, dan analisis data untuk menghasilkan pengetahuan yang dapat diuji dan diverifikasi. Pengetahuan sering kali dikaitkan dengan berbagai disiplin ilmu seperti fisika, biologi, kimia, sosiologi, dan lainnya, yang masing-masing memiliki pendekatan dan metodologi spesifik untuk mengeksplorasi aspek-aspek tertentu dari dunia ini.

Menurut Karl Popper, salah satu filsuf ilmu terkemuka, ilmu pengetahuan adalah proses pencarian kebenaran melalui upaya pengujian hipotesis yang dapat difalsifikasi. Popper menyatakan bahwa teori ilmiah harus dapat diuji dan berpotensi terbukti salah untuk dapat dianggap ilmiah.²⁵ Santri harus memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam tentang ilmu-ilmu agama seperti tafsir, hadis, fiqh, dan tasawuf. Selain itu, penguasaan ilmu pengetahuan umum juga menjadi indikator penting,

²⁴ Sayyid Qutb, *Tafsir Fi Zilalil Quran* (Kairo: Dar al-Syuruq, 2006), 78

²⁵ Popper, Karl. *The Logic of Scientific Discovery.* Routledge, 2002.

khususnya yang relevan dengan konteks kehidupan modern.

c. Akhlak

Akhlak adalah tingkah laku manusia yang terkait dengan baik dan buruk yang dinilai dari segi moral. Akhlak mencakup perilaku sehari-hari yang mencerminkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika. Akhlak sering kali berakar pada ajaran agama dan budaya, dan berperan penting dalam membentuk karakter individu dan masyarakat.

Menurut Hasan Ali Nadwi, Akhlak adalah sifat-sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dan ringan tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan. Sifat-sifat ini bisa baik atau buruk tergantung pada pandangan agama dan masyarakat.²⁶ Salah satu indikator utama kualitas santri adalah akhlak atau perilaku yang baik. Ini mencakup sikap sopan, jujur, amanah, dan berbagai sifat terpuji lainnya yang harus ditunjukkan dalam interaksi sehari-hari.

d. Keterampilan

Keterampilan secara umum adalah kemampuan atau keahlian praktis yang diperoleh seseorang melalui pembelajaran, latihan, dan pengalaman. Keterampilan ini mencakup berbagai bidang seperti keterampilan teknis (seperti penggunaan alat atau teknologi), keterampilan sosial (seperti komunikasi dan kerjasama tim), keterampilan kognitif (seperti pemecahan masalah dan analisis), serta keterampilan personal (seperti kepemimpinan dan manajemen diri). Pentingnya keterampilan terletak pada kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hidup seseorang dalam berbagai konteks kehidupan.

²⁶ Hasan Ali Nadwi, A. *Akhlak Tasawuf*. Terjemahan oleh Abdullah bin Nuh. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 1995, hlm. 23.

Ketrampilan bagi santri tidak hanya mencakup kemampuan praktis dalam menghafal dan memahami isi kitab suci Al-Quran, tetapi juga meliputi keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kemandirian. Ini mencakup pembelajaran bahasa asing, ketrampilan komputer, dan pelatihan kerajinan tangan untuk mempersiapkan mereka secara menyeluruh dalam menghadapi tantangan dunia modern.²⁷

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Santri

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas santri yang mana antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, yaitu: (a) lingkungan, (b) tingkahlaku santri, (c) kepemimpinan, (d) alumni.²⁸

a. Lingkungan

Dilihat dari faktor lingkungan, pondok pesantren merupakan hasil pertumbuhan tidak terencana, sporadis, dan tidak memadai baik secara kuantitas maupun kualitas. Hal ini dibuktikan dengan minimnya sarana. Lingkungan menentukan batas-batas apa yang mungkin dicapai seseorang, tetapi lingkungan menentukan menjadi siapa seseorang.²⁹

b. Tingkahlaku (pergaulan) Santri

Kemudian menyangkut tingkah laku santri, sudah menjadi rahasia umum bahwa para santri mengidap penyakit rasa rendah diri dalam pergaulan ketika harus bersosialisasi dengan masyarakat di luar mereka. Ada ketidakkonsistenan dalam tingkah laku santri ini, sebab untuk lingkungan intern mereka sangat liberal, ini ditunjukkan dengan sikap termasuk pembicaraan mereka yang seenaknya. Tetapi, ketika mereka berhadapan dengan

²⁷ Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Manajemen Pendidikan Pesantren* (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 278-280.

²⁸ Mahmud Arif, *Pendidikan Islam Transformatif* (LkiS: Yogyakarta, 2008), hal. 169-170.

²⁹ Zakiah Daradjat, *op.cit.*, hal. 128

orang luar sikap ini tidak tampak. Apalagi jika mereka berhadapan dengan ‘orang lain’ (agama, ras, pandangan politik, ataupun paham keagamaan yang berbeda). Berkaitan dengan pergaulan santri, sangatlah wajar dilakukan penyimpangan-penyimpangan oleh para santri mengingat di pondok pesantren tidak diperlakukannya sistem pergaulan (sekedar pergaulan saja) dengan jenis kelamin lain. Namun, barangkali hal itu sangat jarang terjadi oleh karena beberapa faktor: *Pertama*, pada umumnya para santri sangat menghayati nilai-nilai akhlaq yang mereka pelajari di pondok pesantren. *Kedua*, para santri pada umumnya belum mencapai usia pubertas, sehingga konsentrasi mereka hanya terfokus untuk mengaji dan ibadah. *Ketiga*, para santri sedikit sekali mendapat rangsangan dari luar, baik dari lawan jenis maupun rangsangan lain seperti media masa, lingkungan, dan lain-lainnya. Sebab, pergaulan para santri akan dibatasi oleh lingkungannya sendiri.³⁰

c. Kepemimpinan

Berkaitan dengan aspek kepemimpinan pondok pesantren, secara apologetik sering dibanggakan bahwa kepemimpinan atau pola pimpinan pondok pesantren adalah demokratis, ikhlas, sukarela, dan sebagainya. Anggapan seperti ini perlu dipertanyakan kebenarannya bila diukur dengan perkembangan zaman sekarang ini. Untuk penelaahan lebih lanjut, ada beberapa hal yang perlu dikemukakan: *Pertama*, kharisma. Pola kepemimpinan karismatik sudah cukup menunjukkan segi tidak demokratisnya, sebab tidak rasional. Apalagi jika disertai dengan tindakan-tindakan yang bertujuan memelihara kharisma itu seperti jaga jarak dan ketinggian dari para santri. *Kedua*, personal. Dalam pesantren, kyai adalah pemimpin tunggal yang memegang wewenang hampir mutlak. Kyai menguasai dan mengendalikan seluruh sektor kehidupan pesantren. Karena dasar

³⁰*Ibid.*, hal. 108

kepemimpinan dalam pondok pesantren adalah seperti diterangkan di atas, maka dengan sendirinya faktor kecakapan teknis menjadi tidak begitu penting. Dan kekurangan ini menjadi salah satu sebab pokok tertinggalnya pondok pesantren dari perkembangan zaman.³¹

d. Alumni

Di sisi lain, elemen alumni santri juga salah satu faktor ketidakmampuan pondok pesantren menjawab tantangan zaman. Kendatipun institusi pondok pesantren mengklaim telah berhasil melahirkan wakil-wakilnya, kader-kadernya, ataupun outputnya yang artikulasi, tetapi itu hanya terbatas untuk lingkungan sendiri. Artinya output tersebut tidak siap untuk mengisi kebutuhan pada lembaga-lembaga lain.³²

5. Upaya-Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Santri

Upaya-Upaya Dalam Peningkatan Kualitas Santri ada beberapa alternatif yang dapat diupayakan oleh pondok modern dalam meningkatkan Kualitas santri, diantaranya adalah: (a) mengadopsi manajemen modern, (b) manajemen organisasi yang rapih, (c) sistem pendidikan dan pengajaran, (d) kurikulum pondok modern, (e) memberikan berbagai ketrampilan bagi santri.³³

a. Mengadopsi manajemen modern

Aspek positif kehidupan pesantren yang dinilai mengupayakan peningkatan kualitas santri adalah semangat non-materialisme atau yang bisa diartikan sebagai semangat kesederhanaan. Namun yang perlu dikaji kembali adalah bahwa bahan ajar bergairah seperti ini di pesantren sendiri belum mendapat perhatian yang cukup

31Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta, 2007), hal. 66.

32*Ibid.*, hal. 110

33 Mujammil Qomar, *op.cit.*, hal. 75

dalam kurikulumnya. Pondok pesantren, meskipun secara fundamental berbeda sampai batas tertentu, cenderung menjadi sekolah unggulan apabila diberdayakan secara optimal untuk memberikan alternatif dalam proses pembelajaran. Kehidupan pesantren menawarkan beberapa manfaat, antara lain: interaksi antara santri dan guru dapat tersentralisasi, memudahkan pengendalian terhadap aktivitas santri, menimbulkan gesekan antar santri yang mempunyai minat intelektual yang sama, menimbulkan rangsangan/insentif dalam belajar, dan memberikan kesempatan yang baik untuk menimba ilmu. Biasakan diri pada sesuatu.³⁴

b. Manajemen Organisasi yang rapih

Adanya manajemen organisasi yang rapi juga dapat berperan dalam peningkatan kualitas santri. M. Billah melaporkan bahwa hubungan antar pondok pesantren secara menyeluruh hampir tidak ada standarisasi, baik tentang silabus, kurikulum dan bahkan literaturinya maupun sistem penerimaan, promosi, gradasi santri, dan tataran ilmu yang diterima oleh santri.³⁵

c. Sistem Pendidikan dan Pengajaran

Hampir semua proses pembelajarannya tidak melalui perencanaan yang matang dan standart-standart yang ketat, yang menjadi pijakan bersama dalam melaksanakan kegiatan proses belajar-mengajar. Namun di sebagian besar pondok modern telah menggunakan manajemen rapi dalam dalam sistem organisasinya.

Sistem pengajaran dan pendidikan baik itu pendidikan umum maupun agama hendaknya lebih mengutamakan pengembangan intelektual daripada mengutamakan pembinaan kepribadian santri. Sehingga daya kritis, tradisi kritik, semangat meneliti, dan

³⁴*Ibid.*, hal. 74

³⁵ M. Billah, *Pikiran Awal Pengembangan Pesantren, dalam M. Dawam Rahardj (ed.), Pergulatan Pesantren Membangun Dari Bawah (P3M: Jakarta, 1985)*, hal. 291.

kepedulian menawarkan sebuah konsep keilmuan dapat berkembang baik di dalam pondok pesantren. Dengan kata lain pendidikan dan pengajaran dapat diintegrasikan menjadi suatu kesatuan yang utuh dan harmonis.³⁶

Metode pengajaran hendaknya juga menempuh kurikulum campuran antara yang agama dan umum. Kurikulum campuran ini timbul dari tuntutan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan umum yang merupakan kebutuhan nyata yang harus dipenuhi para lulusan pondok pesantren. Untuk itu pihak pondok pesantren perlu merekrut lulusan-lulusan perguruan tinggi, menjadi tenaga pengajar di sekolah-sekolah yang didirikan oleh pengelola pondok pesantren.³⁷

d. Kurikulum pondok modern

Kurikulum pondok pesantren juga harus ditambah, karena ada ketidakseimbangan di dalamnya. Ilmu tentang fiqh terlalu kuat, sedang ilmu tentang metode tafsir, hadits, dan pengembangan wawasan keagamaan kurang ditonjolkan. Padahal semua pondok pesantren menganggap bahwa sumber hukum itu adalah Al-Qur'an, hadits dan qiyas, tetapi justru sumber itu kurang dikuasai secara kontekstual oleh para santri.³⁸

e. Memberikan berbagai ketrampilan bagi santri

Pemberian ketrampilan merupakan bekal yang sangat bermanfaat bagi santri jika terjun di masyarakat nanti. Ketrampilan yang lebih dikenal sebagai kegiatan ekstra kulikuler meliputi berbagai bidang yang dapat dijangkau kapasitas pondok pesantren dan bantuan pemerintah. Lagi pula jenis ketrampilan disesuaikan dengan kondisi masyarakat sekitar. Jenis ketrampilan dapat berupa antara lain: tata busana dan tata boga, kejuruan

36 Ahmad Syafi'i Ma'arif, *Islam dan Masalah Kenegaraan Studi Tentang Percaturan dan Konstituante* (LP3ES: Jakarta, 1987), hal. 57.

37 Mujammil Qomar, *op.cit.*, hal. 80.

38 Muhammad Tholhah Hasan, *Telaah Kitab Kuning di Pesantren*, Aula, No. 3, April 1989, hal. 85.

administrasi, manajemen, kejuruan fotografi, olah raga dan lain-lain.³⁹

Perpaduan antara kedua unsur pendidikan, merupakan keilmuan Islam klasik dan keilmuan umum/modern dapat dijadikan sebagai model pendidikan alternatif untuk menyongsong Indonesia baru dengan mewujudkan masyarakat madani. Masyarakat yang memiliki sumber daya manusia yang kaya iptek dan imtaq.⁴⁰

Jika khasanah keilmuan Islam klasik yang dimiliki pondok pesantren dapat dioptimalisasikan dengan sebaik-baiknya, pondok pesantren jauh lebih baik kualitas santrinya dari lembaga-lembaga pendidikan dalam bentuk lain.

6. Faktor Pendukung dalam Meningkatkan Kualitas Santri

a. Faktor Pendukung Internal

Faktor internal adalah faktor pendukung berkembangnya Pondok Pesantren yang dilihat dari sisi dalamnya, adapun faktor pendukung tersebut adalah adanya kinerja pengurus yang baik di suatu pesantren tentunya terdapat pengurus dan tenaga pendidik yang turut serta dalam mengembangkan keberadaan pondok pesantren. Fungsi tenaga pengajar sangatlah penting bagi kelangsungan lembaga pendidikan ini, dengan adanya tenaga pendidikan yang mempuni, Pondok Pesantren dapat berkembang dengan baik dan dapat diterima dengan baik pula oleh masyarakat sekitarnya.

Adapun faktor pendukung internal terhadap Pondok Pesantren antara lain sebagai berikut:

1) Peran aktif pemimpin pesantren

Pondok Pesantren berdiri karena adanya kegigihan dan dukungan dari kedua orang tua dan masyarakat

39 Azyumardi Azra, *op.cit.*, hal. 102.

40 Nurcholis Madjid dalam Yasmadi, *op.cit.*, hal. 110.

disekitar sehingga didirikan pondok pesantren dengan tujuan untuk mawadahi kebutuhan masyarakat yang beraneka dan aktif khususnya dalam bidang pendidikan dan sosial keagamaan. Tanpa adanya peran pemimpin Pondok Pesantren maka tidak dapat berdiri dan berkembang.

- 2) Adanya interaksi yang baik antara ustadz dan santri.
Dengan adanya ustadz-ustadzah yang baik dan bijak dapat menjadipanutan untuk santri, sehingga dapat memperoleh ilmu yang bermanfaat. Dengan adanya interaksi yang baik, membuat keberlangsungan pesantren menjadi lebih baik lagi.
- 3) Proses pembelajaran yang berkualitas.
Dalam proses pembelajaran di Pondok Pesantren juga terdapat kurikulum yang menyertai siswa maupun santri di setiap pembelajarannya. Tujuannya untuk memenuhi kurikulum serta minat bakat,keahlian dari para santri. Dengan adanya proses pembelajaran yang baik dan sejalan dengan perkembangan santri. Sehingga keberadaan pesantren mengalami peningkatan dalam penambahan santri yang ingin sekolah di lembaga pendidikan.
- 4) Orang tua santri turut mendukung dalam peraturan yang dijalankan
Keberadaan sistem pengajaran di sebuah pesantren yang merupakan elemen penting dalam pendidikan demi tercapainya belajar yang baik bagi para santri. Dengan adanya orang tua yang mendukung terhadap sistem pengajaran yang telah ditentukan oleh Pondok Pesantren, maka hubungan antar wali santri dengan pengurus maupun pengasuh dapat terjalin dengan sangat baik
- 5) Sarana dan prasarana yang memadai.
Maju mundurnya pesantren tentunya juga ditunjang oleh adanya sarana dan prasarana yang memadai.

Dengan adanya sarana prasarana yang memadai, maka keadaan belajar mengajar berjalan dengan lancar dan mengalami peningkatan yang baik setiap tahunnya.

b. Faktor Pendukung Eksternal

Adapun faktor pendukung eksternal terhadap Pondok Pesantren antara lain sebagai berikut:

- 1) Dukungan Pemerintah Desa maupun Kota.
- 2) Dukungan Positif Tokoh Masyarakat dan Warga Setempat.
- 3) Letak Pesantren secara Strategis⁴¹

7. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Kualitas Santri

a. Faktor Hambatan Internal

Faktor Hambatan Internal dapat dilihat dari sisi Internal Pondok Pesantren, Adapun faktor penghambat tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Pola perilaku santri dan siswa yang terkadang sulit diatur.

Dalam Pondok Pesantren pengurus berperan utama untuk para santri dalam mengatur setiap kegiatan maupun diluar kegiatan santri. Pengurus memberikan metode dengan cara tidak berteriak kepada santri melainkan memberi peringatan secara perlahan, karena banyak santri yang berbeda-beda sifat dan perilaku. Selain itu juga pengurus dapat menghargai setiap apa yang dikerjakan oleh santri meskipun ada kesalahan, akan tetapi pengurus mencoba memuji hasil dari santri tersebut. Hal ini membuat para santri menjadi lebih baik dan merasa nyaman didalam Pondok Pesantren.

⁴¹UIN Sunan Ampel Surabaya, *Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pendidikan*, <http://digilib.uinsby.ac.id/18090/9/Bab%204.pdf>. 20 Februari 2019

- 2) Sarana dan prasarana yang tidak terjaga.
Sarana dan Prasarana merupakan penunjang untuk tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian santri di pesantren. Maka dalam pemeliharaan harus dijaga dengan baik. Akan tetapi, para santri tidak menjaga kebersihan dan tidak memperbaiki hal-hal kecil yang ada di pesantren. Misalnya, bangku dicoret-coret dan tembok dicoret-coret.
- 3) Kurangnya pendanaan. Pendanaan adalah faktor terpenting dari keberlangsungan sebuah Pondok Pesantren.
- 4) Adanya kebijakan pesantren yang terkadang dinilai sepihak dan jarang bisa diterima oleh masyarakat meskipun itu demi kebaikan pesantren.

b. Faktor Hambatan Eksternal

Adapun faktor penghambat Pondok Pesantren adalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya minat masyarakat pada pesantren
Adanya masyarakat yang kurang berminat untuk memasukkan anakmereka ke dalam pesantren ataupun sekolah yang berbasis Islam
- 2) Masyarakat Kurang Memahami Seluk Beluk Pesantren
Adanya pemahaman yang negatif dari masyarakat, sehingga santri juga menganggap bahwa pendidikan agama Islam tidan penting dan sangat tidak diperlukan oleh setiap individu para santri untuk kelangsungan hidupnya dimasa mendatang. Sehingga para pengasuh dan pengurus pesantren memberikan motivasi agar dapat menunjang masyarakat dengan lebih jauh lagi, dapat memberikan program pendidikan agama Islam dengan baik dan unik sehingga santri merasa penasaran dan ingin mondok.

3) Kurangnya Sarana Penunjang.

Sarana penunjang salah satu dari penghambat berdirinya Pondok Pesantren karena dari segi infrastruktur bangunan juga harus segera dibenahi, melainkan terdapat pula yang masih kekurangan ruangan pondok (asrama) sebagai tempat menetapnya santri.juga perlu dibenahi.⁴²



⁴²Majid Agus, *Implementasi Manajemen Hubungan Pondok Pesantren dengan Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi Malang*. (Undergraduate thesis : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2008)

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Depdikbud,Depdikbud, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005),hal. 258
- Wiwik Sulistiyowati,*Kualitas Layanan : Teori dan Layanan* (Jawa Timur : UMSIDA Press 2018),h.14-15.
- Amin haedari dan Abdullah Hanif.*Masa depan pesantren/dalam tantangan modernitas dan tantangan kompleksitas global* (Jakarta: IDR PRESS,2004),h.35
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata*, (Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2013), 6
- Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, ed. Patta Rapanna, Cet. 1 (CV. Syakir Media Press, 2021)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Metode Penelitian Dan Pengembangan) (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, ed. Setiyawati, Cet. 2 (Bandung: Alfabeta, 2014). 224
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D)*, Cet. 19 (Bandung: Alfabeta, 2014). 377
- Ilmu, *Macam dan Jenis Gaya Kepemimpinan, dalam : organisasi/org/jenis-dan-macam-gaya-kepemimpinan-pemimpin-klasik-otoriter-demokratis-dan-bebas-manajemen sumber-daya-manusia* (diakses pada 02 Febuari 2024)
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Alfabeta : Bandung,2016), hal 95
- Moeherriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2012), hal 389

- Wendy Sepmady Hutahaean, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan* (Malang: Ahlimedia Press 2021)h.6 (2010)astuhu. Op. Cit.,Hlm:80
- Nasir, Ridwan. 2005. *Mencari Tpiologi Format pendidikan Ideal Pondok pesantren di Tengah arus Perubahan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hlm:327-328
- M. Karyadi, *Kepemimpinan*, (Bandung: Karya Nusantara, 1989), hlm. 3.
- Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, cet I (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1999),hlm 20
- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Manajemen Pendidikan Pesantren*(Jakarta: Kencana,2006),hal.278-280.
- Mahmud Arif, *Pendidikan Islam Transformatif* (LkiS: Yogyakarta, 2008), hal. 169-170.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta, 2007), hal. 66.
- M. Billah, *Pikiran Awal Pengembangan Pesantren, dalam M. Dawam Rahardj (ed.), Pergulatan Pesantren Membangun Dari Bawah* (P3M: Jakarta, 1985), hal. 291.
- Ahmad Syafi'i Ma'arif, *Islam dan Masalah Kenegaraan Studi Tentang Percaturan dan Konstituante* (LP3ES: Jakarta, 1987), hal. 57.
- Muhammad Tholhah Hasan, *Telaah Kitab Kuning di Pesantren*, Aula, No. 3, April 1989, hal. 85.
- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Manajemen Pendidikan Pesantren*(Jakarta: Kencana,2006),hal.278-280.

Jurnal

- Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar“*Konseling Indigenous Pesantren Gaya Kepimpinan Kyai dalam Mendidik Santri*”2020

Nina Nurdiani, “*Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan,*” ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications Vol.5, No.2 (2014):v5i2.2427.

Sawaty, I. 2018. *Startegi Pembinaan Akhlak SantriDi Pondok Pesantren.* Jurnal Al-Muidzhah Vol. 1(1): 33-47.

Majid Agus, *Implementasi Manajemen Hubungan Pondok Pesantren dengan Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pondok Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi Malang.* (Undergraduate thesis : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2008)

Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara Dengan Pemimpin Pondok Pesantren Husnul Amal Marzuli Adison.,S.pd.I, 5 Februari 2024

Dokumentasi Peneliti di Pondok Pesantren Husnul Amal Pada Tanggal 15 Mei 2024

Marzuli Adison, “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri”. *Wawancara* , April 19, 2024

Wawancara denganUstadzah Marwati Widiyasari Di Ponpes Husnul Amal Pada Tanggal April 21, 2024

Wawancara dengan Ustadzah Bela Puspita Anggeraini Di Ponpes Husnul Amal Pada Tanggal 17 Mei 2024

Marzuli Adison”*Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri*”. *Wawancara* , Juney 20, 2024

Bela Puspita Anggerani “*Gaya Kepemimpinan yang Digunakan Kyai Marzuli Adison*” *Wawancara* Juney 20,2024

Toni Yusrizal “*Upaya yang di lakukan Kyai Marzuli Adison*” *wawancara* Mey 20, 2024

Marwati Widiyasari “*upaya yang dilakukan Kyai Marzuli Adison* “ *Wawancara* Mey,20 24

Bela Puspita Anggerani ”*Upaya yang di lakukan Kyai Marzuli Adison*” Wawancara Mey 20, 2024

Neni Julianti “*Hambatan Dalam Meningkatkan Kualitas Santri*” Wawancara Mey 22, 2024

Mar Marwati Widiyasari “*Hambatan Dalam Meningkatkan Kualitas Santti*” Wawancara Mey 22,2024zuli Adison “*Upaya Dalam Meningkatkan Kualitas Santri*” Wawancara Mey 22,2024

