

**KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN TAHFIDZ QUR'AN
HIDAYATULLAH BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh :

RIZKI PRATAMA PUTRA

NPM. 1411030262

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019 M**

**KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN TAHFIDZ QUR'AN
HIDAYATULLAH BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh :

**RIZKI PRATAMA PUTRA
NPM. 1411030262**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**Pembimbing I : Dr. Hj. Yetri, M. Pd
Pembimbing II : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

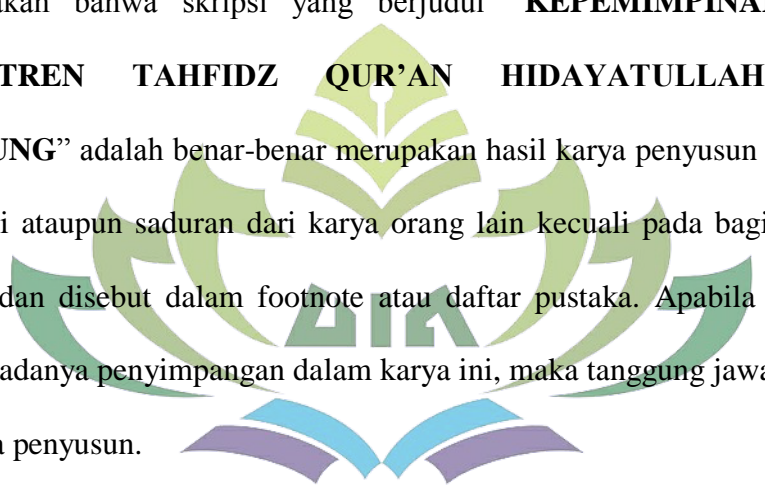
Hakikat dari kepemimpinan adalah kemampuan dalam memengaruhi, kemampuan dalam memotivasi dan kemampuan dalam mengarahkan serta segala bentuk pengalaman dan pengetahuan untuk mempersiapkan membentuk pendidik dan peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung. Kepemimpinan merupakan jantungnya pendidikan. Berhasil tidaknya suatu pendidikan, mampu tidaknya peserta didik dan pendidik dalam menyerap dan memberikan pengajaran, dan tercapai atau tidaknya suatu tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini Pemimpin Pondok Pesantren Hidayatullah ,pendidik dan peserta didik adalah sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara antara lain wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang berhubungan dengan obyek yang diteliti. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian untuk memberikan pengetahuan pada pemimpin sebuah kemampuan kepemimpinan sangat penting dilakukan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung sudah dilakukan dengan baik dengan menggunakan indikator kepemimpinan yang meliputi: (a) kemampuan memengaruhi, pemimpin Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang selalu berusaha melakukan komunikasi dengan baik kepada pendidik maupun masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dan mengubah sikap serta memperkuat keistiqomahan pendidik. (b) kemampuan memotivasi, pemimpin memberikan motivasi yang baik kepada pendidik dan santri dengan menyiapkan sarana dan prasarana serta menciptakan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan guna menyemangati pendidik untuk ber istiqomah dalam bekerja dan menjaga santri agar selalu semangat menghafal al-Qur'an. (c) kemampuan mengarahkan, mengutamakan komunikasi yang baik kepada pendidik guna mencapai tujuan pondok pesantren pemimpin memberikan arahan dengan cara rapat, nasehat petunjuk dan memberi hukuman yang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh santri agar terciptanya keadaan yang kondusif dan tercapainya tujuan pondok pesantren.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rizki Pratama Putra
NPM : 1411030262
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN TAHFIDZ QUR’AN HIDAYATULLAH BANDAR LAMPUNG**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.



Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Agustus 2019

Penulis

Rizki Pratama Putra
NPM. 1411030262



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

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

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an
Hidayatullah Bandar Lampung**

Nama : Rizki Pratama Putra

NPM : 1411030262

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

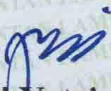
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

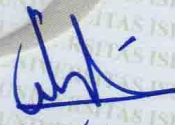
MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 1965121519940320


Dr. Sovia Mas Ayu, M.Pd
NIP. 1976113020050120

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**


Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

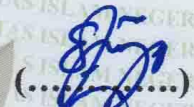
Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

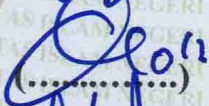
**Skripsi dengan judul “KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
TAHFIDZ QUR’AN HIDAYATULLAH BANDAR LAMPUNG” disusun
oleh, RIZKI PRATAMA PUTRA, NPM: 1411030262, program studi
Manajemen Pendidikan Islam, telah di Ujikan dalam sidang munaqasyah di
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal :
Kamis/5 September 2019.**

TIM PENGUJI

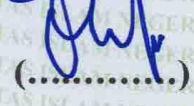
Ketua : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

(.....)


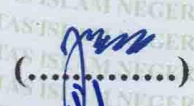
Sekretaris : Indarto, M.Sc

(.....)


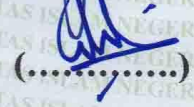
Pembahas Utama : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

(.....)


Penguji Pendamping I : Dr. Hj. Yetri, M.Pd

(.....)


Penguji Pendamping II : Dr. Sovia Mas Ayu, M.A

(.....)


**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



Prof. Dr. Ir. Nirva Diana, M.Pd

NIP. 196408281988032002

MOTTO

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ
وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ

Artinya : “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah.”(QS. Al-Anbiya (21):73)¹



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, (Surabaya: CV Mahkota, 1996), h. 328

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ibuku April Yanti dan alm.Ayahku Sofiyani. Do'a tulus selalu kupersempahkan atas pengorbanan yang telah membesarkanku, dan membimbing dengan penuh kasih sayang hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
2. Keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan, omelan motivasi, semangat, perhatian dan saran sehingga studiku dapat terselesaikan. Hari ini adalah buah perjuangan kalian.
3. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Rizki Pratama Putra, lahir di Bandar Lampung pada tanggal 24 Februari 1997, anak pertama dari dua bersaudara. Dari pasangan Bapak Sofiyon(alm) dengan Ibu April Yanti.

Penulis mulai menempuh Pendidikan formal tingkat dasar di SD Negeri 3 Kupang Teba Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2008, kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah di SMP Negeri 17 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2011. Pendidikan selanjutnya di lanjutkan ke SMA Negeri 4 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2015 juga penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung program strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan konsentrasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Selama menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Lampung Selatan Kecamatan Penengahan desa Pisang dan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP IT Al-Kautsar Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 2019
Penulis

RIZKI PRATAMA PUTRA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan anugrah-Nya, sehingga dengan penuh rasa suka cita akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung”.

Shalawat beserta salam semoga tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta sahabat-sahabat beliau yang telah menunjukkan jalan serta petunjuk yang benar bagi umatnya semoga kita semua mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak, amin yarabbal ‘alamin.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini tidaklah berhasil dengan begitu saja tanpa adanya bimbingan, arahan, bantuan, motivasi serta fasilitas yang diberikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis haturkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam
3. Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dr. Yetri, M.Pd selaku pembimbing I dan Dr. Sovia Mas Ayu, MA selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini tersusun dengan baik.

5. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak membantu dan memberikan ilmunya kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
6. Kepala perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Kepala Perpustakaan Tarbiyah atas diperkenankannya penulis meminjam literatur yang dibutuhkan.
7. Ustad Suryana. Selaku Kepala Pondok Pesantren, serta Pengasuh Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren tersebut.
8. Sahabat-sahabatku Reza Uswanto, Husna, Sihabbudin, yang senantiasa memberikan semangat dan do'a dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Special woman Dinda Sintia Daylis, yang selalu memberikan semangat, doa, motivasi untuk dapat cepat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman angkatan 2014 jurusan Manajemen Pendidikan Islam, serta berbagai jurusan lainnya, yang turut membantu baik dalam moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh pihak yang membantu hingga terselesainya penyusunan skripsi ini. Akhirnya, semoga skripsi ini bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 2019
Penulis

RIZKI PRATAMA PUTRA
NPM. 1411030262

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	2
D. Fokus Penelitian	5
E. Sub Fokus Penelitian	5
F. Rumusan Masalah	5
G. Tujuan Penelitian	6
H. Signifikansi Penelitian	6
I. Metode Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan	16
1. Pengertian Kepemimpinan	16
2. Teori-Teori Kepemimpinan	18
3. Fungsi Kepemimpinan.....	22
4. Model-Model Kepemimpinan	30

5. Tipe/Gaya kepemimpinan.....	31
6. Kemampuan kepemimpinan.....	41
B. Kepemimpinan Pondok Pesantren.....	50
1. Pengertian Pondok Pesantren.....	50
2. Kyai dan Kepemimpinan Pondok Pesantren.....	52
3. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren.....	53
C. Tahfidz Quran.....	57
1. Pengertian Tahfidz Qur'an.....	57
2. Metode Tahfidz Qur'an.....	59
D. Penelitian yang Relevan.....	61

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	64
1. Sejarah Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah.....	64
2. Profil Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah.....	65
3. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah.....	66
4. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah.....	68
5. Keadaan Peserta Didik Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah.....	68
6. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	70
B. Deskripsi Data Penelitian.....	71
1. Kemampuan Memengaruhi.....	73
2. Kemampuan Memotivasi.....	74
3. Kemampuan Mengarahkan.....	76

BAB IV ANALISIS PENELITIAN..... 78

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 82
B. Rekomendasi..... 83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.....	4
2. Nama Kepala Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung	65
3. Data Santri Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2018/2019	69
4. Keadaan Sarana Fisik/ Gedung	70
5. Keadaan Sarana Non Fisik	71
6. Matrik Indikator Kepemimpinan	78



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Foto
- Lampiran 4 Kartu Konsultasi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksud adalah **Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung**. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini yaitu, sebagai berikut:

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang pertama di indonesia, dapat dikatakan bila pondok pesantren bila memenuhi syarat adanya kiyai, masjid, santri, dan adanya pengajaran kitab kuning.

Tahfidz Qur'an terdiri dari dua suku kata, yaitu Tahfidz dan Qur'an, yang mana keduanya mempunyai arti yang berbeda yaitu tahfidz yang berarti menghafal.

Hidayatullah merupakan organisasi massa Islam (ormas Islam) yang baru berdiri tahun 2000 lalu.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis memilih judul skripsi ini adalah karena penulis menyadari bahwa kepemimpinan merupakan aspek penting dalam membangun tujuan, kepemimpinan juga merupakan sebuah kunci keberhasilan sebuah organisasi.

Setelah observasi yang penulis lakukan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung, kepemimpinan di Pondok Pesantren tersebut sudah memenuhi indikator kemampuan pemimpin, sehingga penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan di lembaga pendidikan yang baru berdiri tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia di dunia ini tidak ada yang luput dari keanggotaan suatu organisasi. Organisasi merupakan suatu wadah dimana orang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Dalam suatu organisasi tentunya dibutuhkan seseorang yang bisa mengelola dan mengendalikan organisasi tersebut untuk mencapai suatu tujuan, seseorang ini disebut pemimpin. Pemimpin harus memiliki skill, pengalaman berorganisasi, selain itu, tentunya kepribadian dan perilakunya pun menentukan iklim organisasi di dalamnya. Pemimpin merupakan orang yang menjadi panutan bagi bawahan-bawahannya, segala yang ada pada diri pemimpin akan menjadi sorotan atau perhatian orang-orang sekitarnya.

Sebagaimana sabda Rosulullah SAW:

....إِذَا كُنَّ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ....

Artinya: “apabila keluar tiga orang dalam suatu perjalanan hendaknya salah seorang mereka itu dijadikan pemimpin.” (HR Abu Daud dari Abu Hurairah)

Kepemimpinan adalah masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, memengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin sangat ditekankan adanya rasa tanggung jawab atas apa yang dipimpinnya. Islam senantiasa menundukan manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan dimintai pertanggung jawaban di akhirat atas apa yang dipimpinnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu kekuatan paling penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci untuk menjadi seorang manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan (*followership*), kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin.

Dalam lembaga pendidikan, pemimpin pondok pesantren berperan mengawasi dan mengontrol kinerja para guru, memperhatikan tugas-tugas guru. Pemimpin pondok pesantren tidak hanya bertanggung jawab atas jalannya pesantren dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula. Inisiatif dan kreatifitas yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan pondok pesantren merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin.¹

Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung berdiri pada bulan September 2018 yang merupakan salah satu pondok pesantren yang

¹Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 80

memberikan suatu perhatian yang lebih kepada para santrinya dalam menghafalkan Al-Qur'an.

Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah memiliki 1 orang Ustad/ kyai, 6 pendidik/ pengasuh, 27 santri. Sejak berdiri pada bulan September 2018 Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah sudah mampu membuat sebagian para santri-santri hafal 12 sampai 15 juz Al-Qur'an. Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung hanya khusus menerima santri laki-laki.

Pemimpin Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah memiliki pengaruh besar bagi santrinya serta terjun langsung dalam mengajar mengaji dan menjadi muwajjih dalam menerima setoran hafalan para santrinya dan memberikan pengarahan, motivasi dalam menyelesaikan hafalan.

Tabel 1
Indikator Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung

No	Indikator Kepemimpinan	Skala Penilaian	
		Terlaksana	Belum terlaksana
1.	Memengaruhi	✓	
2.	Mengarahkan	✓	
3.	Memotivasi	✓	

Sumber: Hasil Prasurvey di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung

Berdasarkan hasil *prasurvei* yang dilakukan oleh penulis, kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung sudah dapat mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi para guru dan santrinya.

Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung sudah memenuhi indikator kepemimpinan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengkaji dan diangkat lebih

dalam berupa skripsi dengan judul “Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung”.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka fokus penelitian ini adalah Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah di Bandar Lampung.

E. Sub Fokus Penelitian

Untuk memperoleh ruang lingkup masalah yang akan dibahas dan agar penelitian dilaksanakan secara fokus terdapat batasan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kemampuan mempengaruhi
2. Kemampuan mengarahkan
3. Kemampuan memotivasi

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas di atas maka rumusan masalah ini adalah

1. Bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam memengaruhi di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung?
2. Bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung?
3. Bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam memotivasi di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung?

G. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam memengaruhi di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam mengarahkan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui bagaimana kemampuan kepemimpinan dalam memotivasi di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

H. Signifikansi Penelitian

Penelitian ini sebagai sumbangsih pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen pendidikan islam tentang kepemimpinan.

Bagi Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam menentukan kearah yang lebih baik.

Bagi peneliti sendiri dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam masalah ini, disamping sebagai pembanding antara teori yang didapatkan dari bangku kuliah dengan praktek yang terjadi di lembaga yang bersangkutan.

I. Metode Penelitian

Metodologi penelitian ialah ilmu yang diperlukan ketika melakukan penelitian yang membahas mengenai metode-metode penelitian.² Secara umumnya metode penelitian bisa diartikan sebagai cara ilmiah yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti bercirikan keilmuan dalam melakukan kegiatan penelitian, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis.

Tujuan dari penelitian memiliki tiga macam kegunaan yang perlu diketahui yaitu bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Penemuan berarti sebelumnya data belum pernah diketahui, data betul-betul baru diperoleh. Perasaan keragu-raguan terhadap data yang diperoleh dibuktikan dari penemuan penelitian. dan pengembangan berarti memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.³

Berdasarkan uraian diatas maka, metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang

²H. Abdurrahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h. 98.

³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 3-6.

pendidikan yang dihasilkan dari data yang valid melalui cara-cara yang rasional, empiris dan sistematis.

1. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Metode kualitatif adalah penelitian yang menggunakan langkah-langkah penelitian sosial untuk mendeskriptifkan kata-kata dan gambar. Lexy J. Moleong mengatakan bahwa “data yang dikumpulkan dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.”⁴ Pendekatan penelitian kualitatif adalah pendekatan yang tidak menggunakan dasar kerja statistik, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif. Pendekatan kualitatif dalam tulisan lain dinyatakan berdasarkan kenyataan lapangan dan apa yang dialami oleh responden akhirnya dicarikan rujukan teorinya. Kemudian hasil dari wawancara, observasi, dokumentasi peneliti tafsirkan dan jelaskan untuk mendapatkan jawaban permasalahan dengan rinci dan jelas.⁵

Laporan dan uraian merupakan bentuk dari usaha peneliti mendeskriptifkan data yang dikumpulkan.⁶ Suharsimi Arikunto juga menjelaskan bahwa jenis penelitian deskriptif bersifat menjelaskan peristiwa untuk mengetahui status sesuatu dan sebagainya.⁷

⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), h. 11

⁵ Sujdarwo, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), h. 25

⁶ Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, (Bandung: Tarsito, 1996), h. 9

⁷ *Ibid*, h. 25

Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, maka analisis data berupa kata-kata, gambar atau perilaku tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif, pemaparannya dilakukan secara objektif.⁸

Metode yang dipakai dirancang untuk memperoleh informasi mengenai kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁹ Metode ini difokuskan oleh peneliti untuk memperoleh gambaran di lapangan dan kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

Dalam penelitian deskriptif, perhatian dipusatkan untuk mencoba melihat kejadian, baru kemudian diilustrasikan sebagaimana yang terjadi. Nana Sudjana dan Ibrahim mengungkapkan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk usaha memecahkan masalah praktis pendidikan dengan berusaha mendeskripsikan sesuatu, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang.¹⁰

⁸ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Cet 2*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h.

⁹ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003). Cet. Ke-3, h. 54

¹⁰ Nana Sudjana dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009), h. 64

2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berasal dari mana data yang diperoleh. Sumber data disebut responden jika penelitian menggunakan kuensioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya. Sumber data dalam penelitian dapat dilakukan melalui *Purposive sampling* yang merupakan pertimbangan dalam mengambil sumber data penelitian. Pengambilan sumber data didasarkan karena orang tersebut dianggap paling tahu atau kompeten tentang apa yang peneliti harapkan dalam hal ini tentang kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung..¹¹

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono, “sumber primer dan sekunder merupakan cara untuk pengumpulan data penelitian.” Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.”¹²

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari : sumber data primer (sumber data utama), yaitu informasi yang berbentuk lisan yang diperoleh dari informan (manusia), dalam hal ini adalah kepala Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung. Adapun sumber data sekunder (sumber data penunjang), yaitu pendidik, peserta didik dan

¹¹ *Ibid.*, hal.55

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 193

masyarakat di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

3. Partisipan dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berkeinginan untuk meneliti di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung dengan mengambil studi lapangan. Dipilihnya Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung sebagai lokasi penelitian karena pertimbangan dan alasan, diantaranya karena Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung memiliki seorang pemimpin yang memiliki indikaor yang baik sebagai pemimpin, seperti kemampuan memengaruhi, kemampuan mengarahkan dan kemampuan memotivasi.

Partisipan yang akan membantu penulis dalam memahami masalah dan pertanyaan penelitian, observasi dilakukan pada saat kegiatan perencanaan kurikulum. Wawancara dilakukan dengan Kepala Pondok Pesantren, pendidik dan santri di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

4. Prosedur Pengumpul Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang digunakan adalah:

a. Metode Observasi

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan) yang tidak terbatas pada orang. Tehnik observasi penelitian berkenaan

dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.¹³

Hadi dalam Fenti Hikmawati mengemukakan bahwa “observasi termasuk proses kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.” Nasution dalam Fenti Hikmawati mengemukakan bahwa “observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.” Dari observasi maka peneliti dapat memperoleh data dengan mempelajari dan memahami tingkah laku secara langsung.¹⁴

Melalui teknik observasi ini, diperoleh gambaran data mengenai kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung. Adapun hal-hal yang diobservasikan adalah kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

b. Metode Wawancara

Bertukarnya informasi dan ide melalui tanya jawab yang dihasilkan dari pertemuan dua orang, maka makna dalam suara topik tertentu dapat dikonstruksikan.¹⁵ Wawancara merupakan pengumpulan data dengan proses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, artinya pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Orang yang mengajukan pertanyaan dalam proses wawancara disebut pewawancara (*interview*)

¹³ *Ibid*, h. 72

¹⁴ *Ibid*, h. 80-81

¹⁵ Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian*, (Depok: Raja Grafindo Persada, 2017), h. 83.

dan yang memberikan wawancara disebut (*interviewe*).¹⁶ Maka dengan wawancara bisa memperoleh situasi dan fenomena lebih mendalam yang tidak dapat ditemukan dalam metode observasi.¹⁷

Cholid Nurkubo mengatakan bahwa “Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.”¹⁸ Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa wawancara adalah proses meminta keterangan dari pihak yang diwawancarai agar memperoleh data yang valid. Dalam penelitian ini, untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung, penulis menggunakan *interview* bebas terpimpin agar dalam pelaksanaannya tidak terlalu kaku dan tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Metode dokumentasi yaitu cara mencari data yang terkait dengan dokumen seperti sejarah berdirinya sekolah tersebut, data guru dan para pegawai, struktur organisasi, serta data pendidik yang ada disekolahan tersebut dalam hal ini di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung.¹⁹

¹⁶Susan Stainback, *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial Budaya Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*, (Yogyakarta: Paradigma, 2012), h. 110-111

¹⁷Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*, (Yogyakarta: Paradigma, 2012), h. 110-111.

¹⁸*Ibid*, h. 194.

¹⁹*ibid*, h. 300-308

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, photo, prasasti, notulen, agenda, dan sebagainya. Metode dokumentasi adalah merupakan sumber non manusia, sumber ini adalah sumber yang cukup bermanfaat sebab telah tersedia sehingga akan relative murah pengeluaran biaya untuk memperolehnya.

5. Prosedur Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian dengan mengolah data yang sudah tersedia dengan statistik, yang bertujuan untuk menyediakan informasi untuk pemecahan suatu masalah. Sugiyono menyatakan bahwa “hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi merupakan tehnik pengumpulan data yang akan dianalisis.”²⁰ Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut:

- a) Reduksi data adalah membuang hal-hal yang dianggap tidak perlu agar analisis dapat terfokuskan.
- b) Penyajian (*display*) data adalah data hasil reduksi diorganisasikan agar mudah untuk dipahami.
- c) Verifikasi data (*conclusion drawing*), Langkah berikutnya yaitu menarik kesimpulan berdasarkan temuan dan melakukan verifikasi data.

²⁰*Ibid*, h. 167

d) Pengujian keabsahan data, Dalam penelitian kualitatif data dikatakan valid jika apa yang terjadi sesungguhnya dilapangan sama dengan data yang dilaporkan dalam penelitian.²¹

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Hasil penelitian akan dipertanggungjawabkan keabsahannya, oleh karena itu dikembangkan tata cara untuk mengujinya. Dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian, salah satu caranya adalah dengan triangulasi, yaitu tehnik pengecekan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut.²²

Dalam penguji keabsahan data ini, triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi teknik yang dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

²¹Trianto, *Pengantar Penelitian, Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta, 2010), h. 285

²² *Ibid*, h. 330-331

BAB II KAJIAN TEORI

A. KEPEMIMPINAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.¹

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/sukacita.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah:

- a. Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi;
- b. Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama;

¹ Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 2

- c. Kemampuan memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan;
- d. Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu;
- e. Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.²

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan salah satu yang sangat vital bagi terlaksananya fungsi-fungsi manajemen. Pengertian umum Kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan, dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu. Kreiner menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain yang mana seorang pemimpin mengajak anak buahnya secara suka rela berpartisipasi guna mencapai tujuan organisasi.³

Adapun rujukan tentang konsep kepemimpinan yang dijadikan landasan untuk bertindak sebagaimana yang penulis kutip dari Firman Allah dalam AL-Qur'an surat Fathir ayat 39, berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ

Artinya, “Dialah yang menjadikan kamu semua pemimpin (khalifah) di muka bumi”⁴

²Ibid, h. 3.

³Sobry Sutikno M., *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*, (Lombok: Holistica, 2002), h. 111

⁴*Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, (Bandung: Cordoba, 2013), h. 439

Ayat ini merupakan penjelasan pernyataan Allah, bahwa dia memposisikan manusia sebagai pemimpin (*khalifah*), tanpa memandang jenis kelaminnya baik perempuan maupun laki-laki.⁵

Dari pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan bawahan agar mau bekerja dengan kemauan serta sesuai dengan kemampuan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Sifat

Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

Menurut Stogdill, sifat-sifat tertentu efektif di dalam situasi tertentu, dan ada pula sifat-sifat tertentu yang berkembang akibat pengaruh situasi organisasi. Sebagai contoh, sifat kreativitas akan berkembang jika seorang

⁵*Ibid*, h. 113

pemimpin berada di dalam organisasi yang *flexible* dan mendorong kebebasan berekspresi, dibandingkan di dalam organisasi yang birokratis.⁶

Menurut Darf, menjelaskan tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas, serta motivasi.⁷

b. Teori Perilaku

Teori ini lebih terfokus pada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchard, terfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya, agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.⁸

⁶Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014) h. 26

⁷ Ibid.

⁸ Ibid., h.27

Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah:

- 1) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- 2) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- 3) Norma yang dianut kelompok
- 4) Ancaman dari luar organisasi
- 5) Tingkat stress
- 6) Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Fred Fiedler, “Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.”⁹

d. Teori Jalan dan Tujuan

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tahu ke mana harus mengerahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan hadiah

⁹ *Ibid.*

yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

e. Teori Kelebihan

Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya.

Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu:

- 1) Kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan kelebihan dalam memiliki pengetahuan tentang cara-cara menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat.
- 2) Kelebihan Rohaniah, artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri teladan bagi para pengikutnya.
- 3) Kelebihan Badaniah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat.¹⁰

¹⁰ *Ibid.*, h. 28

f. Teori Kharismatik

Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi sang pemimpin, sampai-sampai mereka rela untuk menebus nyawanya untuk sang pemimpin. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno. Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipelopori oleh Robert House, yang meneliti pemimpin politik dan religius di dunia.¹¹

3. Fungsi Kepemimpinan

a. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda satu sistem sosial dengan sistem sosial lainnya. Fungsi kepemimpinan di organisasi militer berbeda dengan fungsi kepemimpinan di organisasi bisnis dan organisasi pendidikan. Sungguhpun demikian, secara umum kepemimpinan mempunyai pola dasar yang sama.

1) Menciptakan Visi

Seperti telah diuraikan diatas persyaratan seorang pemimpin adalah mempunyai visi. Visi adalah apa yang diimpikan,

¹¹ Ibid., h. 29

keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan para pengikutnya di masa yang akan datang. Jadi, visi yang menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak ke arah masa depan. Visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.

Visi merupakan tujuan yang sangat luas, paling umum yang melukiskan aspirasi masa depan tanpa menunjukkan cara yang diperlukan untuk mencapainya. Akan tetapi, tidak semua tujuan dapat disebut visi.

2) Mengembangkan Budaya Organisasi

visi pemimpin hanya dapat terealisasi jika para pengikut berpikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan dan kemauan bergerak untuk merealisasi visi. Untuk itu, pemimpin mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada para anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka.

Pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi dengan berbagai cara. Menurut Gary Yukl ,

1. Prilaku kepemimpinan

para pemimpin mengomunikasikan nilai-nilai mereka ketika mereka mengartikulasi visinya

organisasi, mengemukakan pertanyaan mengenai nilai-nilai dan ide-ide yang penting, dan memformulasi objektif dan strategi jangka panjang untuk mencapainya.

2. Program dan sistem

Sesi mengenai anggaran formal, laporan, prosedur evaluasi kinerja, dan program pengembangan manajemen dapat dipakai untuk menekankan sejumlah nilai-nilai dan kepercayaan mengenai perilaku orang, program orientasi dapat dipergunakan untuk menyosialisasi para pegawai baru dan mengajari mereka mengenai budaya organisasi.

3. Kriteria untuk imbalan dan keputusan personalia

Kriteria yang dipakai sebagai dasar untuk mengalokasikan imbalan yang kelihatan memberi sinyal apa yang mempunyai nilai bagi organisasi. Pengakuan formal dalam seremoni dan pujian informal mengomunikasikan perhatian dan prioritas seorang pemimpin.

4. Mendesain struktur dan fasilitas organisasi

Desain mengenai struktur organisasi dapat merefleksikan nilai-nilai dan kepercayaan mengenai orang dan proses. Suatu struktur yang tersentralisasi

merefleksikan suatu kepercayaan bahwa pemimpin dapat menentukan apa yang terbaik, sedangkan struktur desentralisasi atau mempergunakan tim manajemen diri sendiri merefleksikan kepercayaan inisiatif individual dan berbagai tanggung jawab. Desain fasilitas juga dapat merefleksika nilai-nilai dasar.

5. Bentuk-bentuk kultural

Nilai-nilai dan kepercayaan juga dipengaruhi oleh bentuk-bentuk kultural seperti simbol-simbol, slogan-slogan, ritual-ritual, dan seremoni. Banyak perubahan yang mungkin dilakukan termasuk menghilangkan bentuk-bentuk kultural yang menyimbolkan ideologi lama, memodifikasi bentuk-bentuk kultural yang ada untuk mengekspresikan ideologi baru, dan penciptaan bentuk-bentuk kultural baru.

3) Menciptakan Sinergi

Tugas peneting seseorang pemimpin adalah mempersatukan para pengikut, dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi-fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka direkrut dengan tujuan untuk ikut serta merencanakan,

melaksanakan dan mengevaluasi kontribusinya secara maksimal kepada organisasi dalam kesatuan tujuan dan gerak ke arah tujuan organisasi.

4) Menciptakan Perubahan

Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus-menerus. Ia orang cerdas dan mampu menciptakan terobosan (*breakthrough*) meninggalkan masa lalu menuju ke masa depan yang lebih baik. Ada sejumlah hal yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin dalam menciptakan perubahan.

1. Ketidakpastian perubahan.

Perubahan menghadapi ketidakpastian (*uncertainty*), pemimpin menghadapi masa yang akan datang yang penuh ketidakpastian. Pemimpin tidak mengetahui persis apa yang akan dihadapinya di masa yang akan datang.

Banyak variabel perubahan yang harus diperhitungkan dan diwaspadai oleh pemimpin dan para pengikutnya. Perubahan lingkungan eksternal dan lingkungan internal yang sering belangsung sangat cepat dan tidak dapat diketahui sebelumnya (*unpredictable*). Ketidakpastian hanya dapat diperkecil dan tidak dapat dihilangkan sama sekali.

2. Resistensi perubahan

Dalam upaya mengubah keadaan, pemimpin sering menghadapi resistensi dan sejumlah anggota organisasi dan mereka yang berada di lingkungan eksternal organisasi. Pemimpin harus mampu mengatasi resistensi terhadap perubahan yang ia lakukan.

3. Manajemen perubahan

Untuk menciptakan perubahan, pemimpin harus memahami manajemen perubahan, pemimpin merencanakan perubahan-menentukan tujuan perubahan, mempersiapkan sumber-sumber perubahan (*man, money, material an method*) menentukan dan melaksanakan aktivitas perubahan serta mengevaluasi hasilnya.

5) Memotivasi Para Pengikut

Sebagian terbesar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya. Memotivasi para pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik motivasi yang digunakan.

Secara umum asal-usul sumber motivasi para pengikut berasal dari dalam diri-motivasi-intrinsik- dan dari luar diri pengikut sendiri. Pemimpin menumbuhkan dan mendorong hasrat, keinginan , kesadaran, kemauan dan etos kerja untuk bergerak,

bertindak dan bekerja untuk melaksanakan tugasnya dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka melaksanakan semuanya itu dengan penuh kesadaran tidak karena kewajiban, sesuatu yang harus mereka lakukan. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang sangat baik dan biaya motivasinya rendah.

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri para pengikut. Mereka bergerak, bekerja, bertindak untuk mencapai tujuan organisasi karena ingin mendapatkan imbalan: gaji, pangkat, komisi, bonus atau penghargaan dari pemimpin.

Dalam kepemimpinan transaksional motivasi ekstrinsik yang banyak dilakukan oleh pemimpin. Sedangkan dalam kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik yang banyak dilakukan pemimpin. Dalam praktik tidak ada kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan transformasional murni, keduanya perlu dilaksanakan oleh pemimpin secara bersamaan dan saling melengkapi.

6) Memberdayakan Pengikut

Istilah pemberdayaan merupakan padanan dari istilah bahasa inggris *empowerment* yang sudah dipakai tahun 1970-an. Istilah *empowerment* berasal dari kata *power* yang berarti kekuatan, tenaga, daya atau kekuasaan. Istilah daya dalam bahasa indonesia berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu.

Istilah pemberdayaan (*empowerment*) harus dibedakan dengan istilah pengembangan organisasi (*organizational development*) yang mempunyai cakupan yang lebih luas. Pemberdayaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia.

Rosabeth Moss Kanter menyatakan bahwa pemberdayaan berarti memberikan daya kepada orang beroperasi dalam situasi yang tidak menguntungkan dalam suatu organisasi. Pemberdayaan merupakan suatu kontinum yang dimulai dari ujung ketidakberdayaan sampai ujung keberdayaan. Mereka yang tidak berdaya mempunyai moral rendah, berorientasi pada birokrasi yang ketat dan mengontrol ketat. Ia menyatakan bahwa pemberdayaan harus dimulai dengan modifikasi struktur formal.

Vicent Armentano mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai menghasilkan fenomena sebagai berikut:

1. Meningkatkan hasil kerja
2. Memperbaiki proses kerja
3. Menurunkan biaya produksi dan operasi
4. Berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman lebih baik
5. Meningkatkan kepuasan kerja.

4. Model-Model Kepemimpinan

a. Kepemimpinan partisipasif dan pendelegasian

Kepemimpinan partisipasif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipasif dalam situasi-situasi yang berlainan.

Kepemimpinan partisipasif memberikan suatu perangkat urutan aturan yang seharusnya diikuti untuk menentukan raga, dan banyak partisipasi yang diinginkan dalam pengambilan keputusan, sebagaimana ditentukan oleh jenis situasi yang berlainan.

b. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik merupakan perpanjangan dari teori artibus. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat artibusi dari kemampuan kepemimpinan yang heroic atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tetentu.

Karakteristik utama dari pemimpin karismatik, yaitu:

- 1) Percaya diri. Mereka benar-benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka.
- 2) Suatu visi. Ini merupakan tujuan ideal yang mengajukan suatu masa depan yang lebih baik daripada *status que*. Makin besar diparitas (simpangan) antara tujuan ideal ini dan *status que*, makin besar kemungkinan bahwa pengikut akan menghubungkan visi yang luar biasa itu pada si pemimpin.

- 3) Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan gamblang. Mereka mampu memperjelas dan menyatakan visi dalam kata-kata yang dapat dipahami oleh orang lain.
- 4) Keyakinan kuat mengenai visi itu. Pemimpin karismatik sebagai berkomitmen kuat, dan bersedia mengambil risiko pribadi yang tinggi, mengeluarkan biaya tinggi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi itu.
- 5) Perilaku yang di luar aturan. Mereka dengan karisma ikut ssera da,an perilku yang dipahami sebagai baru, tidak konvensional, dan berlawanan dengan norma-norma. Bila berhasil, perilaku ini menimbulkan kejutan dan kekaguman pngikut.
- 6) Dipahami sebagai agen perubahan. Pemimpin karismatik dipahami sebagai agen perubahan yang radikal bukannya sebagai pengasuh *status que*.
- 7) Kepekaan lingkungan. Pemimpin ini mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan perubahan.¹²

5. Tipe/Gaya kepemimpinan

Di dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan atau

¹²Veithzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h 13-14.

keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya di dalam praktek selama menjadi pemimpin. Namun, secara tidak disadari seorang pemimpin dalam memperlakukan ketiga unsur tersebut dalam rangka menjalankan kepemimpinannya menurut caranya sendiri. Dan cara-cara yang digunakannya merupakan pencerminan dari sifat-sifat dasar kepribadian seorang pemimpin walaupun pengertian ini tidak mutlak. Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut tipe atau gaya kepemimpinan.¹³

Adapun gaya-gaya kepemimpinan yang pokok, atau dapat juga disebut ekstrem, ada tiga, yaitu (1) otokratis, (2) *laissez faire*, (3) demokratis. Berikut uraian ketiga gaya kepemimpinan tersebut.

a. Tipe/Gaya Otokratis

Menurut sudaryono, tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersiat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ini didasari oleh salah satu kebutuhan manusia yang disebut kebutuhan akan kekuasaan, sebagai bagian kebutuhan realisasi atau aktualisasi dalam kebutuhan sosial psikologi

¹³Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 48

yang mendorong seseorang berbuat sesuatu, yang dilakukan dengan menunjukkan kekuasaannya.¹⁴

Menurut pendapat Didin Kurniadi dan Imam Machali kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Pada a-one-man-show. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebiakan di tetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah di beri informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin.¹⁵

Sedangkan menurut Veithzal Rivai gaya kepemimpinan ini memusatkan 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 para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah di berikan. orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut.¹⁶

¹⁴Sudaryono, *Pengantar Manajemen: Teori & Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h. 199

¹⁵Didin Kurniadi dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 298

¹⁶Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2013), h. 265

b. Tipe/Gaya Laissez Faire

Menurut Ngalim Purwanto dalam kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe arti ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pimpinan yang termasuk dalam tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan diantara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan dan bentrokan-bentrokan. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang di pimpin dengan gaya Laissez Faire semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pemimpinnya.

Di dalam tipe ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan di lakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.¹⁷

Menurut Didin Kurniadin dan Imam Machali pada tipe kepemimpinan Laissez Faire ini, sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus

¹⁷ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 49

dilakukan oleh bawahan. Dia merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab posisinya sebagai direktur atau pemimpin, ketua dewan, komandan, kepala, biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan, atau sistem nepotisme.¹⁸

Menurut Abdul Aziz Wahab dalam bukunya berpendapat bahwa tipe *Laissez Faire* ini sebenarnya pimpinan tidak memberikan kepemimpinannya. Ia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.¹⁹

Menurut Veithzal Rivai pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan ini lebih banyak menekankan pada keputusan kelompok.²⁰

c. Tipe/Gaya Demokratis

Ngalim Purwanto berpendapat dalam bukunya bahwa pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin yang ditengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, atau sebagai

¹⁸ Didin Kurniadi dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 304

¹⁹ Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: ALFABETA, 2008), h. 134

²⁰ Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 265

kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakannya dan usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.²¹

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.²²

Gaya atau tipe kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau konsensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim.²³

Menurut Sudaryono, tipe kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor terpenting dalam kepemimpinan

²¹Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2012), h. 50

²²Didin Kurniadi dan Imam Machali, *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 306

²³Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 265

yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Filsafat demokratis yang mendasari pandangan tipe dan semua gaya kepemimpinan ini adalah pengakuan dan penerimaan bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki harkat dan martabat yang mulia dengan hak asasi yang sama. Dengan filsafat demokratis tersebut diimplementasikan nilai-nilai demokratis dalam tipe kepemimpinan yang terdiri dari:

- a) Mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individual yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali antara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.
- b) Memberikan hak yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing dilingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil.
- c) Memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai atau norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif dilingkungan organisasi masing-masing.
- d) Menumbuhkan dan mengembangkan kehidupan bersama dalam kebersamaan melalui kerja sama yang saling mengakui,

menghargai, dan menghormati kelebihan dan kekurangan setiap individu sebagai anggota organisasi.

- e) Memberikan perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai persaingan organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif).
- f) Memikulkan kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam menggunakan hak masing-masing untuk mewujudkan kehidupan bersama yang harmonis.²⁴

Perlu dikemukakan di sini bahwa, di antara ketiga tipe atau gaya kepemimpinan tersebut di atas, terdapat macam-macam variasi yang terbentuk dari campuran antara ketiganya. Tidak ada seorang pemimpin di mana pun dan dalam jenis jabatan kepemimpinan apapun yang hanya mengikuti salah satu tipe dari tiga kepemimpinan itu.²⁵ Adapun berbagai variasi gaya kepemimpinan yang dimaksud dibagi menjadi lima yaitu (1) otokratis, (2) militerisme, (3) paternalistis, (4) kharismatis, dan (5) demokratis.

1) Tipe otokratis. Ciri-ciri tipe pemimpin ini adalah:

- a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bawahan sebagai alat semata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat

²⁴Sudaryono, *Pengantar Manajemen: Teori & Kasus*, (Yogyakarta: CAPS, 2017), h. 203

²⁵Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 50

- e) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya
- f) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan menghukum.

2) **Tipe militeris.** Pemimpin yang militeris yang dimaksud disini berbeda dengan pemimpin dalam organisasi militer. Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan lebih banyak menggunakan sistem perintah
- b) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya
- c) Senang kepada formalitas yang berlebihan
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- e) Sukar menerima kritikan dari bawahannya
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3) **Tipe partenalistis.** Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang partenalistis memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kreasi dan fantasinya
- e) Sering bersikap maha tahu.

4) **Tipe kharismatik.** Tipe pemimpin ini memiliki daya tarik yang sangat besar, tetapi orang sulit mengatakan apa sebenarnya yang membuat dia menarik. Karna daya tarik tersebut, tipe pemimpin semacam ini biasanya memiliki pengikut yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sendiri tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena orang tidak dapat menjelaskan apa yang membuat daya tarik dari pemimpin semacam ini, maka sering orang mengatakan bahwa pemikian yang demikian diberkahi kekuatan ghaib.

5) **Tipe demokratis.** Banyak orang mengatakan bahwa tipe ini adalah tipe yang tepat bagi organisasi modern. Tipe pemimpin ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitiktolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia didunia
- b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya
- c) Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya
- d) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan
- e) Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan kemudian dibanding dan

diperbaiki agar bawahan itu tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi menjadi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain

- f) Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses darinya
- g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.²⁶

6. Kemampuan Kepemimpinan

a. Memengaruhi

Memengaruhi adalah daya atau kekuatan agen yang dipergunakan megubah sikap, prilaku, pendapat, tujuan, kebutuhan, nilai-nilai, kemampuan dan tindakan untuk bergerak ke arah tertentu dari target. Memengaruhi adalah proses interaksi sosial antara agen dan target dimana kedua belah pihak secara sistematis berupaya saling memengaruhi yaitu saling mengubah sikap, prilaku, nilai-nilai, norma, kepercayaan, tujuan, dan sebagainya.

Model proses memengaruhi dalam kepemimpinan meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

- 1) Proses dua arah. Memengaruhi merupakan proses iteraksi sosial dan komunikasi dua arah, artinya pemimpin berupaya memengaruhi pengikut dan para pengikut juga berupaya memengaruhi pemimpinnya. Proses memengaruhi merupakan proses bolak balik

²⁶ Setyowati, *Organisasi dan Kepemimpinan Modern*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 106-107

bukan proses sekali jadi. Dalam kepemimpinan politik dan agama, proses memengaruhi sering memerlukan waktu yang lama dan sering disertai konflik antara kedua belah pihak. Ini berbeda dengan proses kepemimpinan tradisional dimana pemimpin merupakan penggembala sedangkan para pengikut merupakan ternak di gembala.

- 2) **Kekuasaan.** Kekuasaan adalah potensi untuk memengaruhi, oleh karena itu orang yang mempunyai kekuasaan mempunyai potensi untuk memengaruhi. Untuk memengaruhi target, agen memerlukan kekuasaan demikian juga sebaliknya. Tanpa memiliki kekuasaan baik agen maupun target tidak mampu memengaruhi karena tidak mempunyai potensi untuk memengaruhi.
- 3) **Prilaku memengaruhi.** Dalam memengaruhi, baik agen maupun target berperilaku tertentu. Prilaku memengaruhi terdiri dari : taktik memengaruhi, keterampilan dan pengalaman memengaruhi, gaya kepemimpinan, gaya kepengikutan, sumber-sumber memengaruhi dan lingkungan memengaruhi.
- 4) *Loop proses* memengaruhi. Proses memengaruhi bukan seperti orang memasak makanan yang sekali jadi kalau juru masak, bahan mentah dan resepnya tersedia. Proses memengaruhi tidak hanya ditentukan oleh kekuasaan dan perilaku memengaruhi agen dan target tapi juga situasi dan waktu serta sumber-sumber memengaruhi. Upaya memengaruhi dapat merupakan upaya

berulang-ulang dengan balikan kedua belah pihak atau *loop* dengan mempergunakan berbagai kekuasaan dan perilaku memengaruhi.

- 5) Keluaran memengaruhi. Proses *loop* memengaruhi akan berakhir dengan keluaran memengaruhi yaitu tinggi dan rendahnya pengaruh. Secara umum proses memengaruhi menghasilkan dua keluaran: memengaruhi berhasil menciptakan pengaruh dan memengaruhi gagal menciptakan pengaruh. Pengaruh adalah tinggi dan rendahnya perubahan pada diri target yang diharapkan oleh agen.
- 6) Keluaran kepemimpinan. Keluaran memengaruhi menentukan keluaran kepemimpinan. Jika proses memengaruhi menghasilkan target mematuhi atau menuruti, maka kemungkinan besar kepemimpinan menghasilkan visi dapat tercapai dan terjadi perubahan, jika memengaruhi gagal, maka visi tidak tercapai dan perubahan yang dicita-citakan tidak tercapai.

Dalam suatu organisasi terjadi proses memengaruhi ke berbagai arah. Pertama terjadi proses memengaruhi dari atas ke bawah. Disini pemimpin berupaya memengaruhi para pengikutnya untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya dan mematuhi perintahnya. Proses memengaruhi juga terjadi ke atas, yaitu para pengikut atau bawahan memengaruhi pemimpin atau atasannya. Proses memengaruhi juga terjadi secara horizontal, dimana

pejabat yang selevel, atau para anggota organisasi saling memengaruhi dalam situasi tertentu.²⁷

Untuk kepemimpinan pendidikan. Memengaruhi adalah proses mengubah pengetahuan, keterampilan, sikap, perilaku, nilai-nilai, motivasi untuk memengaruhi peserta didik, para pemangku kepentingan primer dan sekunder.

Para peserta didik untuk melakukan perubahan/ pengembangan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, mereka sehingga mereka lebih mempunyai kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan sosial, dan kecerdasan spritual. Dengan demikian mereka mampu menyejahterakan dirinya, keluarganya, dan bangsanya.

Para pemangku kepentingan primer. Pemimpin pendidikan memengaruhi para pemangku kepentingan primer untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk mengoptimalkan pembelajaran dan pertumbuhan peserta didik.

Para pemangku kepentingan sekunder. Pemimpin pendidikan memengaruhi para pemangku kepentingan sekunder agar mau menyediakan tenaga, anggaran, material, standar-standar pendidikan dan lingkungan sosial yang kondusif sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal.

²⁷ Wirawan, *Kepemimpinan "Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian"*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), h. 283-285

b. Pengarahan

Pengarahan adalah proses penyatupaduan dari keinginan orang-orang dengan organisasinya, sehingga dapat tercapai tujuan bersama dengan baik.²⁸ Pengarahan memiliki arti menentukan bagi bawahan, mengenai apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak boleh dikerjakan.²⁹ Pengarahan mencakup beberapa proses operasi standart, pedoman dan buku panduan, bahkan manajemen berdasarkan sasaran. Secara umum tujuan pengarahan yang ingin dicapaipada setiap system perusahaan maupun organisasi adalah sebagai berikut: menjamin kontinuitas perusahaan, membudayakan prosedur sesuai standar, menghindari kemangkiran yang berarti, membina disiplin bekerja, dan membina motivasi agar selalu terarah.³⁰

Berdasarkan keterangan di atas, maka prinsip dalam pengarahan ditujukan pada keterpaduan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasinya, keterpaduan antara tujuan kelompok dengan tujuan organisasinya, kerja sama antar pimpinan, partisipasi dalam membuat keputusan, pelimpahan wewenang yang cukup memadai, terjalannya komunikasi yang efektif, serta pengawasan yang efektif dan efisien.³¹

Agar prinsip tersebut dapat terlaksana, maka dalam pengarahan pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan penyadaran kepada bawahannya,

²⁸Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h.124

²⁹Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 111.

³⁰*Ibid*, h. 111.

³¹Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h.124-125.

mengenai apa yang harus dilakukan. Maka dari itu, hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan, yaitu:³²

- 1) Mempelajari pekerjaan bawahan, kemudian mengajak bawahan untuk bertukar pikiran mengenai pekerjaan mereka.
- 2) Menghubungi mereka sebanyak mungkin.
- 3) Memberikan nasehat dan petunjuk yang diperlukan oleh bawahan.
- 4) Memberikan kesempatan kepada mereka untuk berpartisipasi memberi masukan sebagai bahan pengambilan keputusan.
- 5) Apabila bawahan melakukan kesalahan, maka pimpinan harus menunjukkan kesalahan beserta cara memperbaikinya, dan memberikan kesempatan untuk mereka agar mampu memperbaiki kesalahannya.
- 6) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pelatihan jabatan.
- 7) Memberikan bacaan yang sesuai dengan bidangnya.
- 8) Menugaskan bawahan untuk mengikuti pertemuan ilmiah sesuai dengan jabatan dan bidangnya.
- 9) Memberikan wewenang dan tanggung jawab yang seimbang.

Dalam hubungannya dengan struktur organisasi, informasi dapat mengalir secara:³³

- 1) Sistem komunikasi vertical, terjadi dan berlangsung dari atas maupun dari bawah. Komunikasi dari atas terjadi apabila atasan mengadakan kontak lisan maupun tulisan dengan bawahan, dan sebaliknya,

³²*Ibid*, h. 126-127.

³³Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h.112.

komunikasi dari bawah terjadi apabila bawahan mengadakan kontak lisan maupun tertulis dengan atasan.

- 2) Sistem komunikasi horizontal, yaitu komunikasi yang terjalin antar departemen, unit, dan bagian dalam satu hierarki organisasi.
- 3) Sistem komunikasi diagonal, manajer dituntut untuk memainkan komunikasi melalui proses pembimbingan dan penyediaan bawahan.

Strategi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan pengarahan, tergantung pada pandangan pimpinan terhadap orang yang akan dibimbing dan diarahkan. Ada beberapa tipe orang yang akan dibimbing dan diarahkan, yaitu:³⁴

- 1) Tipe rasional-ekonomis (*rational economic man*). Mempunyai anggapan dasar bahwa motivasi primernya adalah ekonomi, intensif perekonomian di bawah penguasaan organisasi, cenderung berfikir irasional, bersikap netral ketika menyusun struktur organisasi.
- 2) Tipe social.
- 3) Tipe aktualisasi diri.
- 4) Tipe kompleks.

Salah satu wujud dari pengarahan adalah pemberian instruksi atau perintah. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan instruksi atau perintah, yaitu:³⁵

³⁴Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h. 125-126

³⁵*Ibid*, h.127-128

- 1) Menanamkan pengertian kepada bawahan mengenai sasaran dan kebijakan yang ditempuh oleh atasan, sehingga mereka memiliki gambaran tentang apa yang pimpinan harapkan terhadap mereka.
- 2) Menyelami segi positif dan negative dari bawahan secara langsung.
- 3) Berhati-hati ketika memberikan instruksi.
- 4) Memperhatikan saluran dan hierarki yang harus ditempuh dalam memberikan instruksi atau penugasan.
- 5) Memberikan bentuk instruksi yang tepat kepada orang yang tepat.

c. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang menyebabkan untuk mempertahankan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia.³⁶ Sedangkan memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai “apa yang membuat orang dapat bergerak”.³⁷ Motivasi berawal dari kebutuhan yang tidak terpuaskan dan mendorong perilaku menuju ke arah pemuasan. Motivasi dapat membuat seseorang memulai, melaksanakan, dan mempertahankan kegiatan tertentu.³⁸

Teori motivasi, yaitu:³⁹

- 1) Teori petunjuk, mengemukakan bagaimana caranya untuk memotivasi para karyawan.⁴⁰ Teori ini didasarkan atas pengalaman dan coba-coba.

³⁶T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 251

³⁷Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h.105

³⁸Mamduh M. Hanafi, *Edisi Revisi Manajemen*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003), h. 306

³⁹Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h.106

⁴⁰T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 255

- 2) Teori isi, atau teori kebutuhan. Teori yang berhubungan dengan upaya mengidentifikasi mengenai apa yang ada dalam diri seseorang atau lingkungan kerja, sehingga dapat mendorong untuk melakukan atau mempertahankan sesuatu. Sekilas, manajer dapat menentukan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, namun beberapa kesulitan akan muncul, diantaranya yaitu:⁴¹ kebutuhan antara orang yang satu dengan orang yang lain berbeda, serta manifestasi dari pemenuhan kebutuhan tersebut antara orang yang satu dengan orang yang lain juga berbeda. Teori isi dari motivasi memusatkan perhatiannya pada pertanyaan “apa yang menjadi penyebab suatu peristiwa terjadi atau terhenti?”, jawabannya terpusat pada:⁴²
- a) Kebutuhan, motif, atau dorongan yang mendorong, menekan, memacu, dan menguatkan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan. Menyebabkan mereka memilih kegiatan, cara, dan perilaku tertentu yang mereka rasa dapat memenuhi kebutuhan mereka.
 - b) Hubungan karyawan dengan faktor eksternal yang menyarankan, menyebabkan, mendorong, dan mempengaruhi mereka untuk melakukan suatu kegiatan. Faktor eksternal seperti gaji, komisi kerja, hubungan kerja, dan kebijaksanaan perusahaan tentang kenaikan pangkat, delegasi wewenang, dan sebagainya,

⁴¹Mamduh M. Hanafi, *Edisi Revisi Manajemen*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003), h. 309

⁴²T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), h. 256

memberikan nilai atau kegunaan untuk mendapatkan perilaku karyawan yang positif dalam usaha pencapaian organisasi.

Pemimpin dapat membeli waktu karyawan, dan juga kemampuan fisik karyawan, tapi pemimpin tidak dapat membeli antusiasme, inisiatif, kesetiaan, penyerahan hati, jiwa dan akal budi karyawan.⁴³ Jadi, penting bagi pemimpin untuk menggunakan teori motivasi secara bijaksana. Hanya pemimpin yang mengetahui tentang hal ini dan mengetahui bagaimana cara menerapkannya, yang dapat mengharapkan realisasi peningkatan produktivitas dari para karyawannya.

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model atau teori motivasi yang berbeda. Pandangan pemimpin yang berbeda tentang masing-masing model adalah penentu penting atas keberhasilan mereka dalam mengelola anggotanya.

B. KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN

1. Pengertian Pondok Pesantren

Pesantren merupakan lembaga tradisonal untuk memahami, menghayati, dan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup, bermasyarakat sehari-hari. Kata pesantren berasal dari kata santri yang diimbuhi awalan pe- dan akhiran -an yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat para santri.⁴⁴

Pesantren sendiri menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar

⁴³*Ibid*, h. 269

⁴⁴Wahjoetomo, *Peguruan Tinggi Pesantren Alternatif Masa Depan*,(Jakarta:Gema Insani Press, PT. Buku Andalan,2007), h. 70

para santri, sedangkan pondok berarti rumah atau tempat tinggal sederhana yang terbuat dari bambu, disamping itu kata “pondok” mungkin juga berasal dari bahasa arab “*funduq*” yang berarti hotel atau asrama.⁴⁵

Jadi pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang pertama di indonesia, dapat dikatakan bila pondok pesantren bila memenuhi syarat adanya kiyai, masjid, santri, dan adanya pengajaran kitab kuning. Pada dasarnya dalam hal penyelenggaraan sistem pendidikan dan pengajaran pondok pesantren sekarang ini dapat di golongkan dalam tiga bentuk yaitu:

- a. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada umumnya pengajaran dan pendidikan tersebut diberikan dengan cara non klasikal (sistem bandongan dan sorongan), dimana seorang kiyai mengajar santri berdasarkan kitab-kitab yang di tulis dalam bahasa arab oleh ulama besar sejak abad pertengahan, sedangkan para santri biasanya tinggal dalam pondok atau asrama dalam pondok tersebut.
- b. Pesantren adalah lembaga pendidikan dan pengajaran agama Islam yang pada dasarnya sama dengan pondok pesantren tersebut diatasi tetapi para santri tidak disediakan pondok pada komplek pesantren, namun tinggal tersebar di seluruh penjuru desa sekeliling pesantren tersebut (santri kalong).

⁴⁵ Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*,(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,2016), h.40

c. Pondok pesantren ini merupakan lembaga gabungan antara yang sistem pendidikan pondok dan pesantren yang memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam dengan sistem bandongan, sorongan, ataupun weton, dengan para santri kalong yang dalam istilah pendidikan pondok pesantren modern memenuhi kriteria pendidikan non formal serta menyelenggarakan juga pendidikan formal berbentuk madrasah dan bahkan sekolah umum dalam berbagai bentuk tingkatan dan aneka kejuruan menurut kebutuhan masyarakat masing-masing.⁴⁶

Berdasarkan kenyataan tersebut, tampaknya sebagian pondok pesantren tetap mempertahankan bentuk pendidikan yang asli, sebagian lagi mengalami perubahan. Hal ini lebih disebabkan oleh tuntutan zaman dan perkembangan pendidikan di negara Indonesia, karena itulah disamping terdapat pondok pesantren dengan karakteristik ketradisionalannya bermunculan juga pesantren-pesantren modern.

2. Kyai dan Kepemimpinan Pondok Pesantren

Kyai adalah seorang yang ahli agama dan fasih dalam membaca Al-Quran serta mempunyai kemampuan yang cermat dalam membaca fikiran pengikut-pengikutnya. Sifat khas seorang kyai adalah terus terang, berani blak-blakan dalam bersikap, dan bahkan ahli dalam menerapkan prinsip-prinsip ijtihad.⁴⁷

⁴⁶ *Ibid*, h. 45.

⁴⁷ Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 171

Secara definitif pondok pesantren dapat diartikan sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam untuk memahami dan mendalami ilmu agama Islam dan mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian atau hidup bermasyarakat yang bertempat di asrama/ pondok dibawah pimpinan kyai.⁴⁸

Pola kepemimpinan seorang kyai di pesantren didukung oleh watak sosial komunitas dimana ia hidup. Hal itu masih ditambah lagi dengan konsep-konsep kepemimpinan Islam di *wilayahul imam* dan pengaruh ajaran sufi. Dengan demikian dapat dipahami mengapa pola kepemimpinan kyai dapat menjadi sedemikianrupa sentralnya dalam kehidupan di pesantren, dimana kekuasaan mutlak berada di tangan kyai. Sehingga pola kepemimpinan cenderung otoriter, ini terjadi secara otomatis mengingat kyai merupakan sosok atau figur guru besar pesantren yang membawa barokah.⁴⁹

3. Tujuan dan Fungsi Pondok Pesantren

Adapun tujuan didirikannya pondok pesantren ini pada dasarnya terbagi menjadi dua hal yaitu:

- a. Tujuan khusus, mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiyai yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat.
- b. Tujuan umum, yakni membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam yang sanggup dengan ilmu agamanya

⁴⁸ *Ibid.*, h. 173

⁴⁹ *Ibid.*, h. 174

menjadi mubaligh Islam dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan amalnya.⁵⁰

Melihat tujuan diatas, dapat penulis simpulkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang berusaha menciptakan kader-kader muballigh yang diharapkan dapat meneruskan misinya dalam dakwah Islam, disamping itu juga di harapkan dapat menguasai betul akan ilmu-ilmu keIslaman yang diajarkan oleh kyai.

Disamping itu perumusan tujuan formal pondok pesantren perlu disesuaikan dengan tujuan pendidikan sebagai yang telah ditetapkan oleh MPR. Jadi perlu adanya perumusan tujuan yang dapat menampung cita-cita negara dan ulama. Dengan demikian tujuan tersebut dapat kita rumuskan sebagai berikut :

- a. Tujuan Umum, membentuk mubaligh-mubaligh Indonesia berjiwa Islam yang pancasila dan bertakwa, yang mampu baik dengan jasmaniyah maupun rohaniyah mengamalkan ajaran agama Islam bagi kepentingan kebahagiaan hidup diri sendiri, keluarga, masyarakat, dan bangsa serta negara Indonesia.
- b. Tujuan Khusus
 - 1) Membina suasana hidup beragama dalam pondok pesantren sebaik mungkin sehingga berkesan pada jiwa anak didiknya (santri).
 - 2) Memberikan pengertian keagamaan melalui pengajaran ilmu agama
 - 3) Mengembangkan sikap beragama melalui praktek-praktek ibadah.

⁵⁰ *Ibid.*, h. 44

- 4) Memberikan pendidikan ketrampilan, fisik, kesehatan, dan olahraga kepada anak didik.
- 5) Mewujudkan ukhuwah Islamiyah dalam pondok pesantren dan disekitarnya.
- 6) Mengusahakan mewujudkannya segala fasilitas dalam pondok pesantren yang memungkinkan pencapaian tujuan umum tersebut.⁵¹

Jadi tujuan pondok pesantren ini mengandung pengertian bahwa semua usaha pendidikan harus dapat menghasilkan manusia yang harmonis antara lahir dan batin, jasmaniyyah dan rohaniyyah yang hanya mampu dibidang umum tetapi juga dapat mengamalkan ajaran agama bagi kepentingan kebahagiaan hidup. Didalam menjalankan fungsi dan peranannya, kegiatan pondok pesantren mencakup dalam Tri Darma pondok pesantren yaitu:

- a. Keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah swt.
- b. Pengembangan keilmuan yang bermanfaat.
- c. Pengabdian terhadap agama, masyarakat, dan negara.⁵²

Sebagai lembaga pendidikan, pesantren menyelenggarakan pendidikan formal (madrasah, sekolah umum) dan kepemimpinan non formal yang secara khusus mengajarkan agama yang sangat kuat dipengaruhi oleh ulama fiqh, hadits, tafsir, tauhid, dan tasawuf.

⁵¹M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam Dan Umum)*,(Jakarta:Bumi Aksara, 2013), h.250

⁵² M. Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan, Pedoman Ilmu Jaya*, h. 52.

Pesantren juga berfungsi sebagai lembaga sosial, dimana pesantren menampung anak didik dari segala lapisan masyarakat muslim tanpa membedakan tingkat ekonomi, pesantren begitu unik karena dilahirkan untuk memberikan respon terhadap situasi dan kondisi sosial suatu masyarakat yang tengah di hadapkan pada runtuhnya sendi-sendi moral, melalui transformasi nilai yang ditawarkan.

Pesantren memiliki tingkat integritas yang tinggi dengan masyarakat sekitarnya dan menjadi rujukan moral bagi kehidupan masyarakat umum yang memandang pesantren sebagai komunitas khusus yang ideal terutama dalam bidang moral keagamaan. Santri merupakan unsur pokok dari suatu pesantren, santri di bagi dua yaitu:

- a. Santri Mukmin adalah santri yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam pondok pesantren.
- b. Santri kalong adalah santri yang berasal dari daerah-daerah sekitar pesantren dan biasanya mereka tidak menetap dalam pesantren. Mereka pulang kerumah masih-masih setiap selesai mengikuti suatu pelajaran dipesantren.⁵³

Yang membedakan antara pesantren besar dan pesantren kecil biasanya terletak pada komposisi atau perbandingan antara kedua kelompok santri tersebut, biasanya pesantren-pesantren besar memiliki santri mukim yang lebih besar dibandingkan santri kalong, sedangkan

⁵³ Ibid.,h.49

pesantren yang tergolong kecil, mempunyai lebih banyak santri kalong ketimbang santri yang mukim atau menetap di dalam pondok.

C. Tahfidz Qur'an

1. Pengertian Tahfidz Qur'an

Tahfidz Qur'an terdiri dari dua suku kata, yaitu Tahfidz dan Qur'an, yang mana keduanya mempunyai arti yang berbeda yaitu tahfidz yang berarti menghafal. Menghafal dari kata dasar hafal yang dari bahasa arab *hafidza-yahfadzu-hifdzan*, yaitu lawan dari lupa, yaitu selalu ingat dan sedikit lupa.⁵⁴

Sedangkan menurut Abdul Aziz Abdul Rauf definisi menghafal adalah “proses mengulang sesuatu baik dengan membaca atau mendengar.” Pekerjaan apapun jika sering diulang, pasti menjadi hafal.⁵⁵

Seseorang yang telah hafal Al-Qur'an secara keseluruhan di luar kepala, bisa disebut dengan juma' dan huffazhul Qur'an. Pengumpulan Al-Qur'an dengan cara menghafal (*Hifzhuhu*) ini dilakukan pada masa awal penyiaran agama Islam, karena Al-Qur'an pada waktu itu diturunkan melalui metode pendengaran. Pelestarian Al-Qur'an melalui hafalan ini sangat tepat dan dapat dipertanggungjawabkan, mengingat Rasulullah SAW tergolong orang yang ummi.⁵⁶

⁵⁴ Mahmud Yunus, *Kamus Arab-Indonesia*, (Jakarta: Hidakarya Agung, 2010), hlm, 105

⁵⁵ Abdul Aziz Abdul Rauf, *Kiat Sukses Menjadi Hafidz Qur'an Da'iyah*, (Bandung: Pt Syaamil Cipta Media, 2004), Cet. 4, hlm, 49

⁵⁶ Muhammad Nor Ichwan, *Memasuki Dunia Al-Qur'an*, (Semarang: Effhar Offset Semarang, 2001), hlm, 99

Allah berfirman QS. Al A'raf 158:

قُلْ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنِّي رَسُولُ اللَّهِ إِلَيْكُمْ جَمِيعًا الَّذِي لَهُ مُلْكُ
السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ يُحْيِي وَيُمِيتُ فَآمِنُوا بِاللَّهِ
وَرَسُولِهِ النَّبِيِّ الْأُمِّيِّ الَّذِي يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَكَلِمَاتِهِ وَاتَّبِعُوهُ لَعَلَّكُمْ
تَهْتَدُونَ

“Katakanlah: "Hai manusia Sesungguhnya aku adalah utusan Allah kepadamu semua, Yaitu Allah yang mempunyai kerajaan langit dan bumi; tidak ada Tuhan (yang berhak disembah) selain Dia, yang menghidupkan dan mematikan, Maka berimanlah kamu kepada Allah dan Rasul-Nya, Nabi yang Ummi yang beriman kepada Allah dan kepada kalimat-kalimat-Nya (kitab-kitab-Nya) dan ikutilah Dia, supaya kamu mendapat petunjuk".⁵⁷

Rasulullah SAW amat menyukai wahyu, Ia senantiasa menunggu penurunan wahyu dengan rasa rindu, lalu menghafal dan memahaminya, persis seperti dijanjikan Allah.

Allah berfirman QS. Al-Qiyamah 17:

إِنَّ عَلَيْنَا جَمْعَهُ وَقُرْآنَهُ

“Sesungguhnya atas tanggungan kamilah mengumpulkannya (di dadamu) dan (membuatmu pandai) membacanya”.⁵⁸

Oleh sebab itu, Ia adalah *hafidz* (penghafal) Qur'an pertama merupakan contoh paling baik bagi para sahabat dalam menghafalnya. Setiap kali sebuah ayat turun, dihafal dalam dada dan ditempatkan dalam hati, sebab bangsa arab secara kodrati memang mempunyai daya hafal yang kuat. Hal itu karena pada umumnya mereka buta huruf, sehingga dalam penulisan

⁵⁷ Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah, (Bandung: Cordoba, 2013), h. 170

⁵⁸ Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah, (Bandung: Cordoba, 2013), h. 577

berita-berita, syair-syair dan silsilah mereka dilakukan dengan catatan hati mereka.⁵⁹

2. Metode Tahfidz Qur'an

Metode menghafal Al-Qur'an ada lima yaitu:

- a. *Bin-Nazhar*, yaitu membaca dengan cermat ayat-ayat Al-Qur'an yang akan dihafal dengan melihat mushaf Al-Qur'an secara bergulung-ulang. Proses bin-nazhar ini hendaknya dilakukan sebanyak atau empat puluh satu kali seperti yang biasa dilakukan oleh para ulama terdahulu. Selama proses bin-nazhar ini diharapkan calon *hafidz* juga mempelajari makna dari ayat-ayat tersebut.
- b. *Tahfizh*, yaitu menghafal sedikit demi sedikit ayat-ayat Al-Qur'an yang telah dibaca berulang-ulang secara *bin-nazhar* tersebut.
- c. *Talaqqi*, yaitu menyetorkan atau memperdengarkan hafalan yang baru dihafal kepada seorang guru atau instruktur. Diusahakan guru tersebut seorang hafidz Al-Qur'an, yang telah mantab agama dan ma'rifahnya, serta dikenal mampu menjaga dirinya. Proses *talaqqi* ini dilakukan untuk mengetahui hasil hafalan seorang calon *hafidz* dan mendapatkan bimbingan seperlunya.
- d. *Taqrir*, yaitu mengulang hafalan atau men-sima'-kan hafalan yang pernah dihafalkan atau sudah pernah di-sima'-kan kepada guru *hafidz*. *Taqrir* bertujuan agar hafalan yang pernah dihafal tetap terjaga dengan

⁵⁹ Manna' Khalil Al-Qattan, *Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an*, Pent: Mudzakir, (Surabaya: Halim Jaya, 2012), hlm, 179-180

baik. Selain itu juga bisa dilakukan sendiri-sendiri dengan maksud melancarkan hafalan yang telah dihafal.

- e. *Tasmi'*, yaitu memperdengarkan hafalan kepada orang lain baik kepada perseorangan maupun kepada jama'ah. Dengan tasmi' ini seorang penghafal Al-Qur'an diketahui kekurangan pada dirinya, karena bisa saja ia lengah dalam mengucapkan huruf atau harakat, dengan *tasmi'* seseorang akan lebih berkonsentrasi dalam hafalan.⁶⁰

Menurut Ahsin W (2005: 63-66) menyampaikan bahwa ada lima metode yang dapat dipergunakan dalam menghafal Al-Qur'an, antara lain:

- a. Metode *Wahdah* (satu persatu)

Metode wahdah adalah metode menghafal satu persatu ayat Al-Qur'an dengan setiap ayat dibaca sebanyak sepuluh kali atau dua puluh kali, sampai hafal sempurna sebanyak satu muka. Setelah ayat-ayat tersebut hafal sempurna kemudian tinggal menghafal urutan-urutannya.

- b. Metode *Kitabah* (menulis)

Metode ini dilakukan dengan terlebih dahulu menulis satu persatu ayat yang akan dihafalkan dalam selembar kertas. Metode ini hampir sama seperti metode wahdah, hanya saja ayat ditulis lebih dahulu. Dapat juga dilakukan dengan menulis ayat yang akan dihafal sebanyak dua kali atau tiga kali.

⁶⁰ Sa'dullah, *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an*, (Jakarta: Demas Insani, 2008), h. 55-

c. Metode *Sama'i* (mendengarkan)

Metode ini dilakukan dengan mendengarkan satu bacaan untuk dihafalkan, baik melalui bimbingan guru atau dengan memutar rekaman ayat Al-Qur'an. Metode ini efektif bagi tunanetra dan anak-anak yang belum bisa membaca ayat Al-Qur'an.

d. Metode Gabungan

Metode ini dilakukan dengan menggabungkan antara metode wahdah dan kitabah. Setelah ayat dihafal kemudian diuji coba untuk menuliskan ayat yang baru dihafal dengan tanpa melihat mushaf.

e. Metode *Jama'*

Metode ini dilakukan dengan membaca satu atau dua ayat secara bersama-sama dipimpin oleh *instructor* (tutor).⁶¹

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa metode dalam tahfidz Al-Qur'an adalah sebagai berikut: *Bin-Nazhar, Tahfizh, Talaqqi, Taqrir, Tasmi', Wahdah, Kitabah, Sama', Gabungan, jama'*.

D. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian yang relevan dengan Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren. Penelitian tersebut antara lain:

Nur Khusaini dengan skripsi berjudul "Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan", dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pimpinan pondok pesantren raudlatul

⁶¹ Ahsin, *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Quran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) h. 63-66

muta'allimin menggunakan tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik. Serta faktor pendukung yaitu pimpinan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, jenis pendidikan yang dikembangkan dan yang dikelola, disiplin yang diterapkan di Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin, sarana kegiatan pondok pesantren, dan pembiayaan Pondok Pesantren Raudlatul Muta'allimin yang relatif murah. Sedangkan faktor penghambat meliputi: kurangnya tenaga ahli dalam suatu bidang (SDM) dan belum adanya perpustakaan yang khusus baik bagi MTs dan MA, perpustakaan masih bergabung menjadi satu dengan kantor baik MTs maupun MA.⁶²

Mohammad Muallif dengan tesis berjudul "Kepemimpinan Kyai dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren di Pondok Pesantren Al-Islamul Ainul Bahiroh Kapanjen Malang", dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, 1) gaya kepemimpinan kyai dalam peningkatan kualitas pendidikan pesantren yaitu kepemimpinan tunggal kyai dengan mode otoriter-kharismatik, 2) strategi kepemimpinan kyai dalam peningkatan kualitas pendidikan pesantren yaitu dengan a) merubah pola pikir asatidz/ guru, santri/ siswa dan pengurus. b) peningkatan kualitas asatidz/ guru. c) mengadakan kerjasama dengan dunia industri dan perusahaan. d) meningkatkan kualitas santri/ siswa. e) meningkatkan kurikulum. f) peningkatan sarana dan prasarana. g) menjadikan visi misi sebagai tujuan Pondok Pesantren Al-Islamul Ainul

⁶² Nur Khusnaini, *Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudhatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, 2017

Bahiroh. 3) implikasi kepemimpinan kyai dalam peningkatan kualitas pendidikan pesantren adalah beliau membawa perubahan yang positif dibuktikan telah mencetak lulusan-lulusan yang mempunyai kemandirian dalam berkarya dibidang teknologi, dan ada juga yang langsung direkrut diperusahaan atau industri.⁶³

Penelitian yang penulis teliti berbeda dengan skripsi dan tesis di atas, penulis meneliti mengenai kepemimpinan kepala pondok pesantren dan meneliti tentang indikator-indikator kepemimpinan. Tentang bagaimanakah kepemimpinan mempengaruhi, mengarahkan dan memotivasi pendidik dan peserta didik/ santri.



⁶³ Mohammad Mualif, *Kepemimpinan Kyai dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren di Pondok Pesantren Al-Islamul Ainul Bahiroh Kepanjen Malang*, Tesis, Program Studi Magister Studi Islam Interdisipliner Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan laporan hasil penelitian yang berkaitan dengan keadaan dilapangan, lokasi Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung. Dengan uraian ini nantinya diharapkan akan mendapat gambaran mengenai lokasi penelitian yang jelas serta dapat mengetahui data yang diangkat. Penulis telah memperoleh data sesuai dengan yang diperlukan. Kemudian data tersebut akan dianalisis guna mendapatkan hasil yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian itulah maka dapat diperoleh hal-hal sebagai berikut.

1. Sejarah Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

Pondok Pesantren tahfidz qur'an hidayatullah berdiri pada tahun 2018, Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang beralamat di jalan WR. Supratman No.54 RT.13/LK, III, Kelurahan Gedong Pakuon, Kecamatan Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung yang telah dibangun diatas tanah seluas 650 m², hibahan dari seorang dermawan muslim, sebagai sebuah lembaga pendidikan, dakwah dan sosial merasa terpanggil untuk berkontribusi dalam memperbaiki kualitas pendidikan sebagai salah satu solusi berbagai problematika .

a. Letak Geografis Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

Pondok Pesantren Hidayatullah terletak di lokasi yang sangat strategis dan mudah dicapai dengan berbagai moda angkutan, aman,

nyaman, dan berada di pusat kota bandar lampung yang beralamat di jalan WR. Supratman No 54, Gedong Pakuon, Teluk betung selatan, kota bandar lampung.

b. Nama Kepala Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

Tabel. 2
Nama Kepala Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

No	Nama	Periode
1	Ust. Suryana	2018 – sekarang

Sumber Data: Dokumen Profil Ponpes tahfidz qur'an hidayatullah, Tahun 2019

2. Profil Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah
Identitas Pondok Pesantren

1. Nama Pondok Pesantren : Tahfidz Qur'an Hidayatullah
2. Surat Ijin Operasional : B-29/Kk.08.09.05/KP.007/10/2018
3. Nomor statistik PonPes : 510018710079
4. Provinsi : Lampung
5. Kecamatan : Teluk Betung Selatan
6. Desa : Gedong Pakuon
7. Jalan dan Nomor : Jln WR. Supratman No 54.
8. Kode Pos : 35222
9. Telepon : 085379765858
10. E-Mail :

11. Status pondok pesantren	: Yayasan
12. Tahun Berdiri	: November 2018
13. KBM	: Pagi dan Sore
14. Lokasi ponpes	: Gedong Pakuon
15. Terletak pada	: Pusat Kota
16. Organisasi Penyelenggara	: Hidayatullah
17. Jumlah Ruang Belajar	: 1
18. Ruang Guru	: 1
19. Ruang Kepala	: 1
20. Gedung Pertemuan	: -
21. Laboratorium Bahasa	: -
22. Ruang Perpustakaan	: -
23. Ruang Penjaga Sekolah	: 1
24. Nomor Rekening ponpes	: 405.03.01.02341.5
25. NPWP	: 91.875.327.8-324.000

3. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

a. Visi

Menjadi lembaga pendidikan dan pelatihan serta pengembangan sumber daya insan yang di percaya untuk mendidik dan menghasilkan insan indonesia dewasa yang memiliki karakteristik yang khas yaitu : menghafal, menguasai dan memahami al-Qur'an, hadits, kitab-kitab klasik, berakhlak mulia, cerdas dan mandiri

b. Misi

Untuk mewujudkan visi di atas, misi yang di emban oleh pondok pesantren tahfidz qur'an hidayatullah adalah sebagai berikut :

1. Mempersiapkan generasi masa depan yang berwawasan al-qur'an, berpegang kepada sunnah dan menguasai sepenuhnya hasanah keilmuan islam
2. Menghasilkan lulusan yang profesional dalam bidang ilmunya masing-masing, memiliki jiwa kewirausahaan dalam menghadapi perubahan masa depan tanpa kehilangan jati diri sebagai insan yang berakhlak luhur
3. Mengembangkan kemampuan dan profesionalisme staff agar siap menjadi pelayan ummat

c. Tujuan

1. Menghasilkan generasi muda islam yang mempunyai kemampuan menghafal al-qur'an dengan mutqin
2. Kemampuan memahami al-qur'an baik secara tekstual maupun kontekstual
3. Kemampuan menghafal dan memahami hadist
4. Kemampuan membaca, megartikan, dan menguasai hasanah ilmu-ilmu islam yang terkandung dala kitab-kitab kuning (klasik) maupun modern

5. Menumbuhkan, memelihara dan membina iklim komunikasi antar individu, institusi dan atau organisasi dalam rangka mewujudkan masyarakat yang berbudaya dan beradab
6. Memberikan layanan kepada masyarakat dalam bentuk pembinaan mental, konsultasi agama islam dan pengobatan thibbun nabawy berupa bekam dan ruqyah
7. Menumbuhkan, mengembangkan dan memelihara potensi ekonomi umat

4. Susunan Pengurus Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

- Susunan Pengurus
Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah
Gedong Pakuon Teluk Betung Selatan Bandar Lampung
Periode 2018-2021
1. Penanggung Jawab : Dewan Pembina/ Ketua Yayasan Ahlus-Shuffah Lampung
 2. Penasehat : Kopol Dwi Santosa, SH
Hi. Zainul Hamzah
 3. Pengurus Mudir Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

Ketua Mudir	: Ust. Suryana
Wakil Mudir	: Senen
Sekretaris	: John Edwin, S.Kom
Bendahara	: Eka Noviansyah
 4. Divisi-divisi

Kurikulum & Pendidikan	: Arif Ridho, S.Pd
Keamanan & Kebersihan	: Muh. Amin
Tahfidz	: Ust. Hasanuddin
Humas	: Ahmad Naufal Mulya Al-Makhsun, S.Pd

5. Keadaan Peserta Didik

Salah satu komponen penting dalam sistem pendidikan adalah adanya peserta didik, sebab seseorang tidak bisa dikatakan sebagai tenaga

pendidik apabila tidak ada peserta didik yang dididiknya. Peserta didik merupakan masukan dalam sistem pendidikan yang perlu dikembangkan berbagai dimensi dan potensinya dalam proses pendidikan. Berikut ini merupakan tabel mengenai gambaran kondisi peserta didik di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah tahun ajaran 2018-2019

Tabel 3
Data Santri
Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah
Tahun Ajaran 2018-2019

No.	Nama Santri	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Nama Ayah	Nama Ibu
1.	Abdullah Azzam	Bandar Lampung	12-05-2011	Harianto	Bernadin
2.	Muhammad Farell F	Bandar Lampung	28-09-2010	M. Aminudin	Anggraini
3.	Syaril Syah G	Bandar Lampung	02-04-2005	M. Toha	In S
4.	Edi Sopian	Bandar Lampung	28-11-2011	M. Hasim	Muna
5.	M. Esya Wijaya	Bandar Lampung	16-10-2011	Sony (alm)	Kiki
6.	Muhammad Nasir	Bandar Lampung		Naufal	Erni
7.	M. Hanif Maulana Y	Bandar Lampung	04-05-2009	Nufus (alm)	Juju N
8.	Hafif Az Zaki			Wilson D	Kholilah
9.	Rama Naufal H	Bandar Lampung	11-11-2003	Herman S	Suharyati
10.	Ingga Novian S	Karang Raja	27-11-2006	Matrozi	Hakillah
11.	M. Hasan Fadillah	Bandar Lampung	12-07-2008	Sujana	Elis
12.	M. Husein Fadillah	Bandar Lampung	12-07-2008	Sujana	Elis
13.	Ahmad Nafis S	Bandar Lampung	03-06-2009	Imam	Mufi
14.	Rahmat	Bandar Lampung	30-06-2006	Girin	Saliyun
15.	M. Ihsan Kamil	Bandar Lampung	12-01-2005	Baharudin	Misyanti

16.	Damar Sani	Bandar Lampung	27-10-2007	Darwis	Marlina
17.	Bintang Adit P	Bandar Lampung	30-03-2008	Suharsono	Roster E
18.	Alif Abdurohim	Bandar Lampung	27-08-2006	Ramdhan	Damayanti
19.	Yusuf habibie	Bandar Lampung	12-05-2010	Zakaria	Halifas
20.	Iqbal Maulana	Bandar Lampung	31-05-2012	Zakaria	Halifas
21.	M. Rizky R	Bandar Lampung		Suyanto	Siti W
22.	Dzakwan	Bandar Lampung	23-09-2010	Tomi L	Dian N
23.	Rehan Fadillah	Bandar Lampung		Arya	A Ratna
24.	Fauzan	Bandar Lampung	11-11-2008	Safiq Q	Purwi Y
25.	Samudra	Bandar Lampung	13-01-2009	Eka N	Yulia F
26.	Ayas Fid'a ad Din	Bandar Lampung	09-10-2007	Wilson D	Kholilah

6. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu pendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Sarana dan prasarana di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah dapat dilihat dalam table berikut :

a. Sarana Fisik/Gedung

Tabel 4
Keadaan Sarana fisik/Gedung

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kantor Pengurus	1	Baik
2	Ruang Sekretariat	1	Baik
3	Ruang Tamu	1	Baik

4	Ruang Aula	1	Baik
5	Mushola	1	Baik
6	Ruang Belajar Teori	1	Baik
7	Asrama Santri	5	Baik
8	Dapur Umum	1	Baik
9	Toilet	7	Baik
10	Lapangan Badminton	1	Baik
11	Lapangan Futsal	1	Baik
12	Ruang UKS	1	Baik

Sumber Data: Dokumen Profil Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

b. Sarana Non Fisik / Sarana Lainnya

Tabel 5
Keadaan Sarana Non Fisik

No	Jenis	Kuantitas
1	Kursi Tamu	1 set
2	Meja Kursi Kerja	1 set
3	Lemari Arsip	1 unit
4	Komputer/ Laptop	1 unit
5	Printer	1 unit
6	Meja Belajar	20 buah
7	Papan Tulis	2 buah

Sumber Data: Dokumen Profil Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah

B. Deskripsi Data Penelitian

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, mengarahkan baik individu

maupun kelompok dengan segala ilmu yang ada agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya suatu tujuan bersama. Seorang pemimpin dalam kepemimpinan harus mampu menjadi pijakan dalam mengarahkan, memengaruhi dan memotivasi terhadap berbagai potensi yang ada dalam organisasi serta harus mampu membangkitkan semangat para bawahan untuk mencapai tujuan.

Dalam proses memengaruhi, mengarahkan dan memotivasi pendidik dan peserta didik dalam proses belajar mengajar, hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh seorang pemimpin adalah mengupayakan atau menciptakan kondisi/ iklim sekolah yang baik. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kemampuan bawahan untuk menunjukkan kualitas kerja secara maksimal, sehingga pencapaian tujuan dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

Kepemimpinan merupakan hal yang paling pokok dalam sebuah lembaga pendidikan. Terkait dengan usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang senantiasa menghimbau serta memotivasi, mengarahkan dan memengaruhi pendidik agar terciptanya kondisi belajar yang kondusif dan efektif dalam mencapainya tujuan pondok pesantren.

Dalam penelitian ini penulis berangkat dari teori Kompri bahwa kegiatan dalam kepemimpinan pondok pesantren meliputi kemampuan memengaruhi, kemampuan mengarahkan dan kemampuan memotivasi.

Penulis mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi untuk menjelaskan seperti apa pelaksanaan kepemimpinan pondok pesantren yang diterapkan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung.

1. Kemampuan Memengaruhi

Dari hasil wawancara dengan kepala pondok pesantren bahwa pemimpin harus selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pendidik, dapat dilihat dari pernyataan kepala pondok pesantren sebagai berikut :

“Saya selalu berusaha menjalin komunikasi dan memberi contoh yang baik dengan pendidik dilingkungan maupun diluar lingkungan pondok untuk memperbaiki sikap dan meningkatkan kemampuan pendidik yang tujuannya membuat kegiatan belajar mengajar menjadi efektif dan kondusif.”¹

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pendidik yaitu Ustad Arif Ridho. Ustad Arif Ridho mengatakan bahwa :

“Kami di pondok pesantren selalu diberi contoh yg baik oleh pemimpin, selalu di ingatkan menjaga keistiqomahan dan yang paling penting pemimpin selalu mengingatkan kepada kami untuk membentuk santri-santri muda islam yang mempunyai kemampuan menghafal al-qur'an dengan mutqin.”²

Kemudian untuk memperkuat pernyataan kepala pondok pesantren diatas, penulis melakukan wawancara terhadap masyarakat sekitar pondok pesantren yaitu Moh. Romi Husnudduat mengatakan bahwa :

“Kepemimpinan Ustad Suryana sebagai kepala pondok pesantren tahfidz qur'an hidayatullah sangat berperan di masjid

¹ Ustad Suryana, wawancara dengan Kepala Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum'at tanggal 16 Agustus 2019.

² Ustad Arif Ridho, Wawancara dengan pendidik, di ruang kelas, 16 Agustus 2019.

Halimaturifa'i, sejak berdirinya pondok pesantren tersebut masjid kami menjadi hidup, beliau mengadakan kajian ahad sore yg rutin dilaksanakan dan diaktifkan kembali taman pendidikan al-qur'an."³

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan temuan ketika penulis melakukan observasi, hasil observasi yang penulis lakukan bahwa dalam kemampuan memengaruhi, sesuai dengan teori yang penulis gunakan. Ketika komunikasi berlangsung pemimpin selalu berusaha mencontohkan hal hal yang positif dengan pendidik agar meningkatkan kemampuan pendidik, menjaga ke istiqomahan untuk tercapai tujuan pondok pesantren.

Selanjutnya penulis dokumentasikan juga, terlihat bagaimana pemimpin dalam setiap berkomunikasi dengan pendidik selalu mencontohkan dan memberi hal hal yang positif guna membuat kegiatan belajar mengajar menjadi efektif.

2. Kemampuan Memotivasi.

Dari hasil wawancara dengan kepala pondok pesantren bahwa pemimpin memotivasi pendidik dan santri agar selalu istiqomah, dapat dilihat dari pernyataan kepala pondok pesantren sebagai berikut :

“Saya memotivasi pendidik dan santri dengan menciptakan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan kepada pendidik dan santri, menyediakan sarana dan prasarana yang lengkap agar proses pembelajaran pendidik dan santri lebih semangat, tidak hanya menciptakan kegiatan saya sebagai pemimpin harus memberi reward apabila kinerja pendidik lebih baik sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan iklas, antusias dan senang hati. Namun pemberian hukuman terkadang diperlukan dalam memotivasi, oleh sebab itu saya sebagai

³Moh. Romi Husnudduat, Wawancara dengan masyarakat sekitar pondok pesantren, di Masjid Halimaturifa'i, jum'at 16 Agustus 2019.

pemimpin harus selalu berusaha memberikan penghargaan secara tepat untuk menghindari dampak yang ditimbulkan”⁴

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pendidik yaitu Ustad Muh. Amin. Ustad Muh. Amin mengatakan bahwa :

“pendidik di pondok pesantren selalu diberikan motivasi oleh pemimpin baik secara lisan, perbuatan, kegiatan, atau sarana prasarana yang memadai, semua itu berguna sekali bagi saya dan pendidik lainnya agar kami selalu bersemangat dan istiqomah dalam bekerja.”⁵

Kemudian untuk memperkuat pernyataan kepala pondok pesantren diatas, penulis melakukan wawancara terhadap santri yaitu Muhammad Nashir mengatakan bahwa :

“Saya sebagai santri disini merasa senang dengan kegiatan dan sarana yang dibuat oleh kepala pondok pesantren, dengan kegiatan seperti memanah, kepantai, menyusuri alam saya tidak bosan justru saya lebih semangat dalam menghafal al-qur’an.”⁶

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan temuan ketika penulis melakukan observasi, hasil observasi yang penulis lakukan bahwa dalam kemampuan memotivasi. Penulis melakukan observasi pada saat kepala pondok pesantren menciptakan kegiatan yang menarik yang membuat pendidik dan santri lebih semangat dan antusias dalam mengajar ataupun menghafal al-qur’an.

⁴ Ustad Suryana, wawancara dengan Kepala Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum’at tanggal 16 Agustus 2019.

⁵ Ustad Muh. Amin, wawancara dengan Pendidik di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum’at tanggal 16 Agustus 2019.

⁶ Muhammad Nashir, wawancara dengan Santri di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum’at tanggal 16 Agustus 2019.

Selanjutnya penulis dokumentasikan juga, terlihat bagaimana pemimpin dalam menerapkan motivasi kepada pendidik. Memotivasi yang dilakukan pemimpin adalah dengan menciptakan kegiatan yang menarik dan menyenangkan agar pendidik dan santri semangat dalam bekerja dan menghafal al-qur'an.

3. Kemampuan Mengarahkan

Dari hasil wawancara dengan kepala pondok pesantren bahwa pemimpin mengarahkan pendidik dan santri agar selalu istiqomah, dapat dilihat dari pernyataan kepala pondok pesantren sebagai berikut :

“Dalam hal mengarahkan saya melakukan rapat dan memberikan nasehat atau petunjuk yang diperlukan pendidik maupun santri, selalu menjaga komunikasi yang baik apabila pendidik atau santri melakukan kesalahan, saya juga harus menunjukkan kesalahan mereka beserta cara memperbaikinya agar mereka menjaga keistiqomahannya dan membuat situasi pondok pesantren selalu kondusif dan efisien.”⁷

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan pendidik yaitu Ustad Hasanuddin. Ustad Hasanudin mengatakan bahwa :

“Kepala pondok pesantren membuat rapat 2-3 kali dalam seminggu guna mengarahkan kami sebagai pendidik untuk lebih menjaga keistiqomahan dan apabila kami melakukan kesalahan beliau selaku kepala pondok tidak segan mengingatkan dan mengarahkan kami.”⁸

⁷ Ustad Suryana, wawancara dengan Kepala Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum'at tanggal 16 Agustus 2019.

⁸ Ustad Hasanuddin, wawancara dengan pendidik Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum'at tanggal 16 Agustus 2019.

Kemudian untuk memperkuat pernyataan kepala pondok pesantren diatas, penulis melakukan wawancara terhadap santri yaitu Muhammad Nashir mengatakan bahwa :

“Kepala pondok pesantren selalu memberi perhatian ke kami para santri dan beliau terjun langsung disaat proses belajar mengajar dengan seperti itu kami semangat dalam menghafal al-qur’an.”⁹

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan temuan ketika penulis melakukan observasi, hasil observasi yang penulis lakukan bahwa dalam kemampuan mengarahkan. Penulis melakukan observasi pada saat rapat dan kepala pondok pesantren memberikan nasehat petunjuk yang diperlukan pendidik. Ketika rapat berlangsung kepala pondok pesantren selalu berkomunikasi dengan pendidik dan apabila pendidik melakukan kesalahan, kepala pondok pesantren menunjukkan kesalahan beserta cara memperbaikinya.

Selanjutnya penulis dokumentasikan juga, terlihat bagaimana pemimpin dalam mengarahkan kepada pendidik. pemimpin memberikan nasehat dan petunjuk yang diperlukan pendidik guna memotivasi untuk melakukan tugasnya dengan ikhlas, antusias dan senang hati.

⁹ Muhammad Nashir, wawancara dengan Santri Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung, Jum’at tanggal 16 Agustus 2019.

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan mulai dari tanggal 16 Juli 2019 sampai dengan 16 Agustus 2019 di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung, maka penyajian data pada bab IV akan membahas temuan penelitian tersebut yang menggunakan teknik wawancara sebagai metode pokok guna mendapatkan suatu keputusan yang objektif. Disamping itu pula penulis menggunakan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah peneliti dapatkan melalui metode dokumentasi.

Dalam analisis data ini, penulis menggunakan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data-data) dan *conclusion drawing* atau verifikasi. Sebelum dianalisis data yang ada, setelah data terkumpul menurut jenisnya masing-masing kemudian penulis menganalisa data dengan suatu metode untuk memaparkan dan menafsirkan data yang ada. Setelah data dianalisis kemudian diambil kesimpulan dengan berfikir induktif yaitu berangkat dari kesimpulan-kesimpulan khusus kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan bersifat umum. Dengan demikian dapat dihindari kesalahan dalam mengambil kesimpulan yang akan dijadikan fakta untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pondok pesantren tahfidz qur'an hidayatullah bandar lampung.

Dalam penulisan, penulis menggunakan data penulisan bersifat kualitatif, data yang ditampilkan bersifat narasi dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang penulis berikan dalam wawancara. Dalam proses wawancara

yang dilakukan oleh penulis, pertanyaan tersebut diajukan kepada Pemimpin Pondok Pesantren, Pengasuh Pondok Pesantren, Peserta Didik, dan Masyarakat. Adapun hasil dari keseluruhan wawancara baik itu pertanyaan maupun jawaban dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut:

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta mengelola baik individu maupun kelompok dengan segala ilmu yang ada agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya suatu tujuan bersama. Seorang pemimpin dalam kepemimpinan harus mampu menjadi pijakan dalam mengarahkan, memengaruhi dan memotivasi terhadap berbagai potensi yang ada dalam organisasi serta harus mampu membangkitkan semangat para bawahan untuk mencapai tujuan.

Tabel 10
Matrik Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Dilakukan	
		Ya	Tidak
1.	Kemampuan memengaruhi	✓	
2.	Kemampuan memotivasi	✓	
3.	Kemampuan mengarahkan	✓	

Sumber Data : Buku Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren (2018) dan hasil Observasi Pondok Tahfidz Qur'an Hidayatullah

Pengisian indikator penilaian ini diperoleh melalui observasi pelaksanaan yang penulis lakukan saat melakukan penelitian di Pondok Pesantren Tahfidz

Qur'an Hidayatullah. Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara mengenai kepemimpinan yang mengacu pada teori Kompri.

Kepemimpinan merupakan hal yang paling pokok dalam sebuah lembaga pendidikan. Terkait dengan usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang senantiasa menghimbau serta memotivasi, mengarahkan dan memengaruhi pendidik agar terciptanya kondisi belajar yang kondusif dan efektif dalam mencapainya tujuan pondok pesantren.

1. Kemampuan Memengaruhi

Kemampuan mempengaruhi meliputi proses dalam menentukan tujuan organisasi, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok.¹

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan didukung oleh teori, maka kemampuan memengaruhi di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah maupun lingkungan sudah dilakukan dengan baik. Karena dilihat dari sosok pemimpin Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang selalu berusaha menjaga komunikasi dengan baik kepada pendidik dan santri untuk meningkatkan kemampuan dan mengubah sikap serta memperkuat keistiqomahan pendidik yang pada tujuannya untuk mengubah tingkah laku santri kearah yang lebih positif dan menciptakan santri-santri muda islam

¹ Veitzhal Rivai dan Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 2

yang mempunyai kemampuan menghafal al-qur'an dengan mutqin. Kemudian dalam lingkungan masyarakat kepemimpinan kepala pondok pesantren pun berpengaruh penting dalam menjaga jamaah masjid dengan melakukan kajian ahad rutin.

2. Kemampuan Memotivasi

Memotivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai “apa yang membuat orang dapat bergerak” serta menyemangati dan membesarkan hati pendidik dan peserta didik agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah.²

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan diperkuat dengan teori, maka pemimpin sudah memberikan motivasi yang baik kepada pendidik dan santri dengan memberi reward, menyiapkan sarana dan prasarana serta menciptakan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan seperti contohnya memanah, kepantai dan menyusuri alam yang berguna menyemangati pendidik untuk ber istiqomah dalam bekerja dan menjaga santri agar selalu semangat menghafal al-Qur'an. Tidak hanya memberi reward dalam hal memotivasi pemimpin juga melakukan pemberian hukuman kepada pendidik maupun santri jika mereka melakukan kesalahan, pemberian hukuman itu dilakukan agar terciptanya lingkungan pondok pesantren menjadi kondusif. Kemudian dalam lingkungan masyarakat sekitar pondok pesantren kepemimpinan pondok pesantren juga berperan penting dalam memotivasi masyarakat dengan cara pengaktifkan kembali taman pendidikan al-qur'an dan membuat

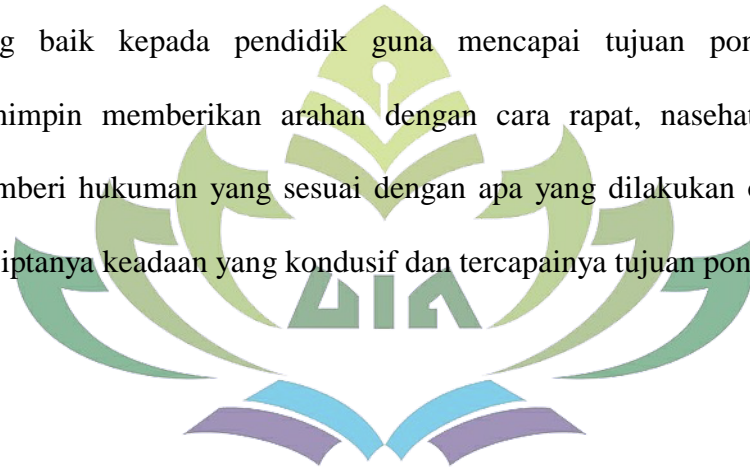
²Yohanes Yahya, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 105

kegiatan kajian ahad rutin yang berguna untuk meningkatkan ibadah untuk masyarakat sekitar pondok pesantren.

3. Kemampuan mengarahkan

Mengarahkan adalah proses penyatupaduan dari keinginan orang-orang dengan organisasinya, sehingga dapat tercapai tujuan bersama dengan baik.³

berdasarkan dari hasil wawancara, observasi yang penulis lakukan dan didukung oleh teori, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin sudah baik dalam mengarahkan dengan selalu mengutamakan komunikasi yang baik kepada pendidik guna mencapai tujuan pondok pesantren pemimpin memberikan arahan dengan cara rapat, nasehat petunjuk dan memberi hukuman yang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh santri agar terciptanya keadaan yang kondusif dan tercapainya tujuan pondok pesantren.



³Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014), h.124

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan hasil temuan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah Bandar Lampung dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah sudah dilakukan dengan baik, yang meliputi :

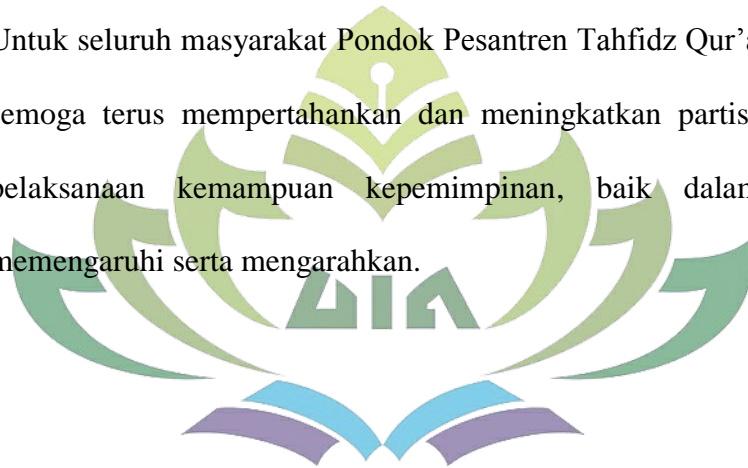
1. Kemampuan memengaruhi, pemimpin Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang selalu berusaha melakukan komunikasi dengan baik kepada pendidik maupun masyarakat untuk meningkatkan kemampuan dan mengubah sikap serta memperkuat keistiqomahan pendidik.
2. Kemampuan memotivasi, pemimpin memberikan motivasi yang baik kepada pendidik dan santri dengan menyiapkan sarana dan prasarana serta menciptakan suatu kegiatan yang menarik dan menyenangkan guna menyemangati pendidik untuk ber istiqomah dalam bekerja dan menjaga santri agar selalu semangat menghafal al-Qur'an.
3. Kemampuan mengarahkan, mengutamakan komunikasi yang baik kepada pendidik guna mencapai tujuan pondok pesantren pemimpin memberikan arahan dengan cara rapat, nasehat petunjuk dan memberi hukuman yang sesuai dengan apa yang dilakukan oleh santri agar terciptanya keadaan yang kondusif dan tercapainya tujuan pondok pesantren.

Dengan demikian kepemimpinan di Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah sudah dilaksanakan dengan baik.

B. Rekomendasi

Sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, berdasarkan penelitian yang di lakukan, peneliti memberikan rekomendasi atau saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan maupun pertimbangan, antara lain sebagai berikut :

1. Kepada kepala Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah yang telah melakukan kemampuan kepemimpinan dengan baik, semoga mampu mempertahankan dan terus berusaha untuk meningkatkannya supaya hasil dari kemampuan kepemimpinan bisa mencapai tujuan yang dicapai.
2. Untuk seluruh masyarakat Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Hidayatullah semoga terus mempertahankan dan meningkatkan partisipasinya dalam pelaksanaan kemampuan kepemimpinan, baik dalam memotivasi, memengaruhi serta mengarahkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahsin. *Bimbingan Praktis Menghafal Al-Quran*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Al-Qur'an Tajwid dan Terjemah*, Bandung: Cordoba, 2013
- Al-Qattan, Manna' Khalil. *Studi Ilmu-Ilmu Al-Qur'an*, Pent: Mudzakir, Surabaya: Halim Jaya, 2012
- Andang. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014
- Arifin, M. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam Dan Umum)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Daryanto. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Daryanto. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011
- Efendi, Nur. *Islamic Educational Leadership*, Yogyakarta: KALIMEDIA, 2015
- Ghozali, M. Bahri. *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan, Pedoman Ilmu Jaya*, Jakarta, 2001
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE, 2015
- Hanafi, Mamduh M. *Edisi Revisi Manajemen*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2003
- Hasbullah. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016
- Ichwan, Muhammad Nor. *Memasuki Dunia Al-Qur'an*, Semarang: Effhar Offset Semarang, 2001
- Khusnaini, Nur. *Kepemimpinan Pondok Pesantren Raudhatul Muta'allimin di Kampung Jaya Tinggi Kecamatan Kasui Kabupaten Way Kanan*, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung, 2017
- Kompri. *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2018

- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Mualif, Mohammad, *Kepemimpinan Kyai dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Pesantren di Pondok Pesantren Al-Islamul Ainul Bahiroh Kepanjen Malang*, Tesis, Program Studi Magister Studi Islam Interdisipliner Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017
- Rauf, Abdul Aziz Abdul. *Kiat Sukses Menjadi Hafidz Qur'an Da'iyah*, Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2004, Cet. 4
- Rivai, Veitzhal, dkk. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Rusmawati, Vivi. 2013, Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Pada SDN 018 Balikpapan. *eJournal Adminitrasi Negara*, Vol 1 (2)
- Sa'dullah. *9 Cara Praktis Menghafal Al-Qur'an*, Jakarta: Dema Insani, 2008
- Setiawan, Bahar Agus, dkk. *Transformastional Leadership*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2013
- Shulhan, Muwahid, dkk. *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2013
- Sutikno, Sobry. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, Lombok: Holistica, 2014
- Sutikno M, Sobry. *MANAJEMEN PENDIDIKAN: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*, Lombok: Holistica, 2002
- Sutopo, H.B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Surakarta: Sebelas Maret University Press, 2012
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2014
- Suprayogi, Imam, dkk. *Metodologi Penelitian Sosial Agama*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003
- Syamsi, Ibnu. *Pokok-Pokok Organisasi & Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014
- Ungguh, Jasa. *Metodologi Penelitian Pendidikan Dengan Studi Kasus*, Yogyakarta: Gava Media, 2014
- Wahab, Abdul Azis. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2008

Wahjoetomo. *Peguruan Tinggi Pesantren Alternatif Masa Depan*, Jakarta: Gema Insani Press, PT. Buku Andalan, 2007

Wirawan. *Kepemimpinan "Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian"*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013

Yahya, Yohannes. *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006

Yunus, Mahmud. *Kamus Arab-Indonesia*, Jakarta: Hidakarya Agung, 2010

