

**MANAJEMEN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN AL-QODIR
BATU TEGI TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**ASHARI MULYA
NPM: 1511030131**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam



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

**MANAJEMEN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN
AL-QODIR BATU TEGI TANGGAMUS**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Dalam Ilmu tarbiyah dan Keguruan

Oleh:

**ASHARI MULYA
NPM: 1511030131**

Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd

Pembimbing II : Farida, S.Kom.,MMSI

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1441 H/2019 M**

ABSTRAK

Kepemimpinan Kyai berperan sangat besar di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus yang merupakan lembaga pendidikan formal yang mengembangkan antara sistem pendidikan tradisional dengan sistem modern. Pemikiran tentang pentingnya manajemen pendidikan di pondok pesantren di pandang sebagai suatu kebutuhan agar dapat tetap bertahan di tengah-tengah persaingan dan globalisasi, serta sebagai landasan untuk perkembangan dimasa yang akan datang. Kepemimpinan Kyai dalam mengelola manajemen memiliki peran penting agar pondok pesantren dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah diterapkan. oleh sebab itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai manajemen pendidikan pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Data penelitian ini digali dari mereka yang memiliki peran kunci sebagai pengambil keputusan dalam proses pendidikan, yaitu pengasuh pondok. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus sudah melaksanakan manajemen pendidikan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, tetapi masih belum optimal. Dalam pelaksanaan manajemen kepemimpinan Kyai sangat sentral untuk itu penelitian ini menggunakan empat indikator kepemimpinan yaitu: Vigur Kyai mampu mempengaruhi perilaku pendidik dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Sebagai seorang pemimpin dan pengelola pondok pesantren melakukan perubahan ke arah yang lebih positif. Kyai dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan suatu masalah-masalah kerjanya, dan memberikan dukungan-dukungan kepada pendidik untuk menegakkan kedisiplinan dan Kyai memberikan kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan, serta bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya. . Kyai dalam memberi nasehat kepada orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pesantren. Kyai adalah seorang motivator bagi santrinya untuk itu Kyai harus melakukan motivasi kepada Ustadz dan santrinya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, dari motivasi menumbuhkan peraturan lingkungan dan peraturan suasana kerja.



**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 : MANAJEMEN PENDIDIKAN PONDOK PESANTREN
AL-QODIR BATU TEGI TANGGAMUS**

Nama : ASHARI MULYA

NPM : 1511030131

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.Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 196407111991032003**

**Farida, S.Kom., MMSI
NIP. 197709202006042002**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

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

MOTTO

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ
فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ
مُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya : “Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal”. (QS. Ali Imron: 159)¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Diponegoro: Bandung, 2000, hlm. 56

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmatnya kepada kita, sehingga selesailah skripsi ini. Sebagai tanda bakti, hormat saya, kupersembahkan karya ini kepada:

1. Orang tuaku tercinta Bapak Surya dan Ibu Salimah yang telah membesarkanku dengan penuh kasih dan sayang dan kesabaran yang luar biasa dalam mendidik, membimbing, membiayai pendidikan, dan selalu memberikan semangat dan senantiasa berdoa demi keberhasilanku.
2. Adik-adikku Rizky Fazhar dan Antika Nurrohmah yang selalu mensupport memberiku semangat serta doanya selama studiku.
3. Dekan, Wakil dekan, Kepala jurusan MPI, Pembimbing akademik serta bapak ibu dosen yang selalu saya banggakan terima kasih telah ikhlas memberikan ilmunya sehingga bermanfaat bagiku di dunia dan akhirat.
4. Almamater tercintaku UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis adalah putera kelahiran Batu Kapal Kec. Air Nanning Kab. Tanggamus Lampung. Dilahirkan dan diberi nama Ashari Mulya, tepatnya pada tanggal 20 April 1996, anak ke satu dari tiga bersaudara, berasal dari pasangan ayah yang bernama Surya dan ibu yang bernama Salimah.

Sebelum masuk keperguruan tinggi penulis menempuh pendidikan formal diantaranya adalah di SD Negeri 1 Way Harong Kec. Air Nanning Kab. Tanggamus Lampung. lulus pada tahun 2009, lanjut di MTs Negeri Pringsewu lulus pada tahun 2012, SMA Islam Kebumen Kec. Sumberejo Kab. Tanggamus lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis memasuki jenjang perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung pada fakultas Tarbiyah dan Keguruan jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohiim

Alhamdulillahirabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala curahan rahmat, hidayah serta ridho-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus” ini dapat diselesaikan dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan pada ilmu Manajemen Pendidikan Islam di UIN Raden Intan Lampung.

Shalawat serta salam senantiasa dihaturkan kepada Rasulullah SAW beserta keluarganya, dan para sahabatnya, Tabi'in serta para pengikutnya hingga hari ini. Semoga kita mendapat syafaatnya di akhirat kelak, Aamiin. Penulis bersyukur selama penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu baik saran maupun dorongan, sehingga berbagai hambatan dapat terselesaikan. Sehubungan dengan berbagai pihak tersebut maka melalui skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan kemudahan dalam berbagai hal sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang sangat baik dan senantiasa memberikan dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Dr. Oki Dermawan, M.Pd. selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam. yang sangat baik dan senantiasa memberikan dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Farida, S.Kom., MMSI selaku pembimbing kedua saya, terimakasih Ibu yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta tiada lelah memberikan penulis dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd. selaku pembimbing pertama saya, terimakasih Ibu yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta dorongan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah membekali ilmu, memberikan bimbingan sehingga penulis dapat menyusun suatu karya ilmiah.
7. Segenap teman-teman seperjuangan selama masa kuliah khususnya jurusan Manajemen Pendidikan Islam kelas B yang aku banggakan dan aku sayangi yang selalu saling memotivasiku untuk terus belajar.

Buat semuanya penulis berdo'a semoga amal kebajikan mereka dicatat sebagai amal sholeh disisi Allah SWT dan mendapat balasan yang baik.

Segala kemampuan telah penulis curahkan demi terselesainya skripsi ini, namun penulis menyadari bahwa dalam pembahasan masalah didalam skripsi ini masih banyak mengalami kekurangan-kekurangan. Besar harapan penulis para

pembaca skripsi ini mengkritik serta memberi saran yang berssifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah Ta'ala jualah segalanya penulis kembalikan, semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna.

Bandar Lampung, Agustus 2019

Penulis



Ashari Mulya

NPM.1511030131

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. PenegasanJudul	1
B. AlasanMemilihJudul.....	2
C. LatarBelakangMasalah	3
D. FokusPenelitian	10
E. RumusanMasalah	10
F. TujuanPenelitian.....	10
G. Signiikansi Penelitian	11
H. Metode Penelitian.....	12

BAB II KAJIAN TEORI

A. Konsep Dasar Kepemimpinan.....	22
1. Pengertian Kepemimpinan.....	22
2. Tujuan dan Fugsi Kepemimpinan	27
B. Syarat-syarat Kepemimpinan	28
C. Type atau gaya Kepemimpinan.....	30
1. Kepemimpinan Otoriter	30
2. Kepemimpinan Laissez Faire	31
3. Kepemimpinan Demokratis	31
4. Kepemimpinan kharismatik	32
5. Kepemimpinan Paternalistis.....	32
6. Kepemimpinan Partisipatif.....	33
7. Kepemimpinan Militeristik	33
D. Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah.....	34
1. Kepala Sekolah sebagai Educator.....	34
2. Kepala Sekolah sebagai Manajer.....	34
3. Kepala Sekolah sebagai Administator	35
4. Kepala Sekolah sebagai Supervisor	35
5. Kepala Sekolah sebagai Leader.....	36
6. Kepala Sekolah sebagai Inovator	36
7. Kepala Sekolah sebagai Motivator	36

E. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	37
F. Kepemimpinan Pesantren	40
G. Penelitian Relevan	48
H. Kerangka Berfikir.....	49

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PonPes Al-Qodir Batu Tegi.....	50
1. Sejarah PonPes Al-Qodir Batu Tegi	50
2. Visi, misi dan tujuan PonPes Al-Qodir Batu Tegi	50
3. Struktur organisasi PonPes Al-Qodir batu tegi	52
4. Data keadaan Guru PonPes Al-Qodir batu tegi.....	52
5. Data keadaan sarana prasarana.....	54
6. Jadwal kegiatan Santri	55
B. Deskripsi Data Penelitian.....	57

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	63
B. Pembahasan.....	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	75
B. Rekomendasi.....	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Fungsi-fungsi manajemen.....	26
Tabel 2 indikator manajemen pondok pesantren.....	54
Tabel 3 data keadaan guru/Ustadz.....	60
Tabel 4 data keadaan ruangan pondok pesantren	62
Tabel 5 data fasilitas pendukung pondok pesantren	62
Tabel 6 jadwal kegiatan santri putra.....	63
Tabel 7 jadwal kegiatan santri putri	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “**Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi**” Untuk menghindari kesalahan tafsir dalam memahami judul skripsi ini, peneliti membatasi istilah-istilah yang ada pada judul sebagai berikut:

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan sangat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi sebuah alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang menimpa sebuah organisasi.¹

Pendidikan Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang sangat unik dan memiliki usia yang sudah sangat tua. Pesantren sebagai lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.²

1 Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013),h.15

2 Babun Suharto, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2018), h.2

B. Alasan Memilih Judul

Adapun penulis memilih judul ini adalah setiap lembaga termasuk lembaga pendidikan Pondok Pesantren menggunakan manajemen untuk mencapai tujuan. Namun manajemen tersebut harus dikelola secara baik, peran Kyai sebagai pemimpin sangat besar sebagai sentral pendidikan di pondok pesantren agar dapat menghasilkan output yang berkualitas.

Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang menjadi tujuan para orang tua wali santri untuk dapat memondokkan anak-anaknya di Pondok Pesantren tersebut, itu menunjukkan bahwa Pondok Pesantren Al-Qodir cukup baik didalam pengelolaan manajemennya termasuk didalamnya kepemimpinan Kyai dalam mengelola manajemen secara profesional, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Pondok tersebut.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di sekolah tidak hanya sekedar proses yang berkaitan dengan pengetahuan tetapi mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan masalah fisik, emosional dan aspek-aspek finansial. Oleh karena itu, pendidikan harus merefleksikan berbagai program nyata dan melayani berbagai kebutuhan pengguna jasa pendidikan. Pendidikan yang baik harus berkaitan dengan kehidupan itu sendiri, yang mengimplikasikan ilmu pengetahuan secara biologis, sosial, emosional spritual, psikologis dan masalah ekonomi³

³ E. Mulyasa, *Manajemen & kepemimpinan kepala Marasah*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2013) h -9

Mutu pendidikan yang tinggi dapat dilihat dari ketercapaian tujuan pendidikan nasional. Sehubungan dengan itu dalam Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, Pasal 1, ayat (1) menyatakan bahwa:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuasaan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai- nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.”

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional, keberhasilan proses pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas, akan ditentukan oleh banyak faktor antara lain, peserta didik, tenaga pendidik, kurikulum, manajemen pendidikan dan fasilitas pendidikan serta lingkungan masyarakat.

Sekolah sebagai system terbuka, sebagai system social dan sekolah sebagai agen perubahan, bukan hanya harus peka penyesuaian diri, melainkan seharusnya pula dapat mngantisipasi perkembangan-perkembangan yang akan terjadi dalam kurun waktu tertentu.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar mau mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sebagian ahli menganggap bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan. Proses kepemimpinan dapat terlaksana jika terjadi interaksi dua atau tiga orang atau lebih, maka disini terdapat faktor

prilaku pengaruh dan yang mempengaruhi dan siapa yang akan dipengaruhi dan siapa yang akan jadi pemimpin. Karena itu pemimpin merupakan suatu tingkatan dalam manajemen yang melakukan fungsi-fungsi manajemen, pembentukan, perencanaan, pengaturan, pendorong, sistem hubungan dan pengendalian, kehendak untuk memimpin dan memberikan pengarahan.

Manusia, disamping makhluk individu juga sebagai makhluk sosial. Sifat alami manusia antara lain saling membutuhkan, gotong-royong, kebersamaan, bermusyawarah, saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. Implementasi dari sifat-sifat tersebut, maka diperlukan hubungan atau interaksi baik disuatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemajuan suatu organisasi diperlukan seorang sosok pemimpin yang baik diantara mereka, karena pemimpin merupakan komponen yang mengikat satu kesatuan dengan kelompok.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih mendalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan inti dari kepemimpinan, paling tidak untuk masa sekarang. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya suatu pemimpin dalam sebuah organisasi. Karena itu sumber daya manusia ini tidak bisa diabaikan dan tidak bisa diberlakukan sama dengan sumberdaya non-manusia. Dimensi manusia ini merupakan unsur yang dipertimbangkan karena dimensi manusia memiliki beberapa kunci elemen yaitu hubungan keahlian, kreativitas, fleksibilitas dan orientasi kedepan

Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan adalah, *kepemimpinan Kepala Madrasah*, yaitu perilaku Kepala Madrasah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Secara sederhana Kepala madrasah dapat didefinisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional pendidik yang diberikan tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pendidik yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”.⁴

Peran Pondok Pesantren dalam pembangunan dibidang pendidikan mengalami pasang surut. Dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional memasukan pesantren sebagai salah satu subsistem dari pendidikan Nasional. Hal ini menunjukkan bahwa pesantren memiliki peran penting dalam pembangunan Nasional khususnya dalam bidang pendidikan. Peran pesantren dan akselarasi pembangunan dibidang pendidikan tidak hanya signifikan tetapi strategis. Untuk meningkatkan peran dan partisipasi dalam pembangunan dibidang pendidikan tersebut, pesantren perlu dikelola secara lebih profesional dengan dukungan sistem manajemen yang baik.

⁴ Wahyu Sumidjo, *Op. Cit*, h 83

Sebagian pesantren sudah mengalami perubahan pada aspek manajemen, organisasi dan pengelolaan keuangannya. sebagian lagi sudah membentuk badan pengelola untuk menangani kegiatan-kegiatan pesantren misalnya dalam bidang pendidikan. Sayangnya perkembangan tersebut tidak merata disemua pesantren. Masalah utama yang dihadapi oleh pesantren pada umumnya antara lain tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan penerapan manajemen yang masih konfesional. Kyai dianggap sebagai sentral dan penentu kebijakan pendidikan di pesantren, rekrutmen guru/ustadz, pengembangan akademik belum dikelola secara profesional. Bahkan boleh dikatakan sebagian besar pesantren belum melakukan perencanaan dalam penyelenggaraan pendidikan mereka.

Dalam bidang pendidikan, pesantren seringkali kalah bersaing dalam menawarkan model pendidikan yang kompetitif yang mampu melahirkan santri yang memiliki kompetensi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan zaman. Untuk itu pesantren sebaiknya segera melakukan perubahan dalam mengembangkan model atau sistem pendididkan modern dan tidak terpaku kepada sistem pendidikan klasik. Dengan mengembangkan sisitem mnajemen yang tepat maka diharapkan pesantren dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggannya. Dengan manajemen yang baik pesantren diharapkan mampu menerapkan pola pengasuhan yang dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran

yang dilakukan agar menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki keunggulan.⁵

Tugas mulia ini di tegaskan oleh Allah SWT di dalam Al-Qur'an, surah Al Mu'minin (Q.S.A23:8)

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

“Dan (sungguh beruntung) orang yang memelihara amanah- amanah dan janjinya”.

Dari ayat Al-Qur'an diatas kita dapat mengambil kesimpulan bahwa Al-Qur'an adalah sumber dari seluruh sumber ilmu pengetahuan, bahkan ilmu yang baru berkembang akhir-akhir ini sudah tertera dalam Al-Qur'an dan ditetapkan oleh Rosulullah SAW sejak dahulu kala. Sehingga bentuk penerapan Manajemen Qur'ani atau manajemen yang bersifat islami sudah ada sejak zaman pemerintahan Rosulullah SAW.

Oleh karenanya sumber daya yang ada harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Maka dari itu kepala sekolah menjalankan fungsi Manajemen dengan baik dan benar.

Adapun fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

³ M. Yusuf Hamdani, “Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren ”, 2009, h. 10

2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengarahan (*actuating*)
4. Pengendalian (*controlling*)

Sebuah sekolah adalah organisasi yang kompleks sehingga membutuhkan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu peran seorang kepala sekolah yang berhasil, yaitu dapat dilihat dari tercapainya tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada di dalam lingkungan sekolah. Maka dari itu kepala sekolah harus mampu memahami serta menguasai peranan organisasi dan hubungan kerja sama antara individu yang lain.

Menurut Mulyasa, dalam manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

Kepemimpinan pendidikan sangat berkaitan dengan masalah kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan hubungan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang konduktif.

Dimana peran guru sangatlah penting dalam membentuk generasi bangsa yang berkualitas dan berguna untuk masyarakat, bangsa dan Negara. Guru sesuai UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa guru ialah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.

Menurut Ali Mudlofir, sedikitnya ada enam tugas dan tanggung jawab pokok profesi guru yakni: Guru sebagai pembimbing, sebagai administrator

kelas; Guru sebagai pembimbing kurikulum; Guru untuk membina hubungan dengan masyarakat.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan keagamaan Islam yang sejak awal berdirinya telah memberikan kontribusi nyata dalam upaya mencerdaskan bangsa, dan juga telah memberikan andilnya yang besar dalam pembinaan dan pengembangan kehidupan umat Islam di Indonesia. Keberadaan pesantren selalu mendapat perhatian dan pengakuan dari masyarakat. Para pengamat perkembangan masyarakat di Indonesia akan mengakui bahwa pesantren telah berhasil melahirkan banyak pemimpin. Tidak sedikit pemimpin- pemimpin negeri ini, baik pemimpin yang duduk dalam pemerintahan atau bukan, besar ataupun kecil, yang dilahirkan oleh pondok pesantren, misalnya Abdurrahman Wahid, Said Aqil Siradj, dan lain sebagainya.

Catatan sejarahnya memang menunjukkan bahwa pesantren juga banyak melahirkan pemimpin masyarakat, disamping mencetak kyai. Ada pesantren besar yang harum namanya karena dulu banyak melahirkan kyai dan ada pula pesantren yang terkenal karena namanya selalu dikaitkan dengan beberapa alumninya yang menjadi pemimpin di negeri ini.⁶

Hasil dari penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi sudah menerapkan manajemen pendidikan, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, pengaruh dan pengawasan, tetapi masih belum optimal. Dalam

⁶ Nur Efendi, *Op.Cit.* h. 134-135

penerapan manajemen pendidikan tersebut ada faktor-faktor yang mendukung serta menghambat. Faktor-faktor yang mendukung penerapan manajemen pendidikan adalah adanya dukungan dari seluruh warga pondok, adanya kerjasama dengan instansi terkait, adanya kesamaan visi dan loyalitas warga pondok, serta pengembangan SDM. Sedangkan faktor-faktor yang menghambat, meliputi keterbatasan personil, tata kerja yang masih tumpang tindih, fasilitas yang kurang memadai dan pengawasan yang belum optimal.⁷

D. Fokus Penelitian dan sub fokus penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi. Sub fokus penelitian ini adalah

1. Kyai dapat mempengaruhi
2. Kyai dapat mengarahkan
3. Kyai dapat memberi nasehat
4. Kyai dapat memotivasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Bagaimana kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi?

E. Tujuan Penelitian

Berdasar paparan diatas dan berpijak pada rumusan masalah yang telah penulis paparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai

⁷ Hasil dari Pra-Penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi

berikut: Untuk mengetahui kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi

F. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk mengembangkan teori manajemen khususnya manajemen pendidikan, menggambarkan dengan jelas mengenai permasalahan yang terjadi disebuah lembaga, Selain itu, kegunaan penelitian ini adalah untuk mengembangkan dedikasi ilmiah sehingga dapat meningkatkan dunia ilmu pendidikan terutama yang berkaitan dengan manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk lembaga: hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada lembaga untuk lebih aktif lagi dalam penelolaan manajemen pendidikan.
- b. Untuk pendidik: hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat guna memperluas wawasan pendidik mengenai manajemen pendidikan sehingga menjadikan manajemen sebagai sarana yang konstruktif untuk bahan evaluasi serta mengembangkan kompetensi diri sebagai tenaga pendidik.
- c. Untuk peneliti: hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang lain didalam mengembangkan ilmu manajemen pendidikan.

G. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif karena dalam penelitian menghasilkan kesimpulan berupa data yang menggambarkan secara rinci, bukan data yang berupa angka-angka. Hal ini karena pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan ilmiah yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah.⁸

Penelitian merupakan suatu tindakan secara sistematis yang dilakukan untuk memahami masalah dan memecahkan masalah yang telah ada. Sikap seseorang yang bertindak dalam permasalahan tersebut harus kritis dan prosedur yang di gunakan harus lengkap.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowbaal, teknik pengumpulan dengan trianggyulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁹

⁸ Lexy J. Moelog, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), h. 4

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung Alfabeta: 2017) h. 15

1. Jenis Penelitian

Menurut bidang, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian akademis, profesional dan institusional. Dari segi tujuan, penelitian dapat dibedakan menjadi penelitian murni dan terapan. Dari segi metode penelitian dapat dibedakan menjadi: penelitian survey, ex post facto, eksperimen, naturalistik, policy research, evaluation research, action research, sejarah, dan research and development (R&D). Dari level explanation dapat dibedakan menjadi penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Dari segi waktu dapat dibedakan menjadi penelitian cross sectional dan longitudinal.

Jenis-jenis metode penelitian juga dapat diklasifikasikan berdasarkan, tujuan, dan tingkat kealamiahannya (natural setting) obyek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (basic research), penelitian terapan (applied research) dan penelitian pengembangan (research and development). Selanjutnya berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survey dan naturalistik.

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari segi sifatnya, penelitian ini analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan dan

kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Metode kualitatif ini digunakan untuk mendapat data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya, data yang pasti yang merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu didalam penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna.

3. Sumber Data

Menurut Lofland sebagaimana yang telah dikutip oleh Lexy. J. Moleong dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif, mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya berupa data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jelas datanya dibagi ke dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.¹⁰

Sedangkan yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila menggunakan wawancara dalam mengumpulkan datanya maka sumber datanya disebut informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan baik secara tertulis maupun lisan. Apabila menggunakan observasi maka sumber datanya adalah berupa benda, gerak, atau proses sesuatu. Apabila

¹⁰ *Ibid.* h112

menggunakan dokumentasi, maka dokumen atau catatanlah yang menjadi sumber datanya.¹¹

a. Data Primer

Dalam penelitian ini sumber data primer berupa kata-kata diperoleh dari wawancara dengan para informan yang telah ditentukan yang meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan penerapan konsep Kepemimpinan Kyai pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus, dimana informan tersebut meliputi:

- 1) Kepala Pesantren
- 2) Tenaga pendidik/guru/Ustadz
- 3) Tenaga kependidikan/staf tata usaha

b. Data Sekunder

Sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data dokumen terkait Kepemimpinan Kyai pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk megumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data , observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam hal pengumpulan data ini, penulis terjun langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan data yang valid, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

a. Metode observasi

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII),h. 107

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi ini menggunakan observasi partisipasi, di mana peneliti terlibat langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian.¹² Dalam observasi secara langsung ini, peneliti selain berlaku sebagai pengamat penuh yang dapat melakukan pengamatan terhadap gejala atau proses yang terjadi didalam situasi yang sebenarnya yang langsung diamati oleh observer, juga sebagai pemeran serta atau partisipan yang ikut melaksanakan proses Kepemimpinan Kyai pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi

b. Metode Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Tehnik pengumpulan data ini mendasarkan dari pada laporan tentang diri sendiri, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Metode wawancara peneliti gunakan untuk menggali data terkait upaya kepala madrasah dalam Kepemimpinan pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi. Adapun sasaran informannya antara lain:

1) Kepala Pesantren

¹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 310

- 2) Tenaga pendidik Kyai, Guru dan Ustadz
- 3) Tenaga kependidikan/staf tata usaha

c. Metode Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya, karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Hasil penelitian observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/ dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan dimasa kecil, di sekolah, ditempat kerja, di masyarakat, dan autobiografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto- foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada.

Tetapi perlu dicermati bahwa tidak semua dokumen memiliki kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya, karena foto dibuat untuk kepentingan tertentu. Demikian juga autobiografi yang ditulis untuk dirinya sendiri, sering subyektif.¹³

¹³ *Ibid*, h.310-330

5. Uji Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan kriteria kredibilitas. Untuk mendapatkan data yang relevan, maka peneliti melakukan pengecekan keabsahan data hasil penelitian dengan cara:

a. Perpanjangan Pengamatan

Dengan perpanjangan pengamatan ini, peneliti mengecek kembali apakah data yang telah diberikan selama ini setelah dicek kembali pada sumber data asli atau sumber data lain ternyata tidak benar, maka peneliti melakukan pengamatan lagi yang lebih luas dan mendalam sehingga diperoleh data yang pasti kebenarannya.¹⁴

Dalam penelitian ini peneliti melakukan perpanjangan pengamatan, dengan kembali lagi ke lapangan untuk memastikan apakah data yang telah penulis peroleh sudah benar atau masih ada yang salah.

b. Ketekunan pengamatan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis.¹⁵

c. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai

¹⁴ *Ibid.* Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, h. 271

¹⁵ *Ibid.* h. 272

teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Triangulasi teknik, berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.

Triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang beberapa fenomena, tetapi lebih pada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan. Tujuan penelitian kualitatif memang bukan semata-mata mencari kebenaran. Tetapi lebih pada pemahaman subyek terhadap dunia sekitarnya, mungkin apa yang dikemukakan informan salah, karena tidak sesuai dengan teori, tidak sesuai dengan hukum.

Dalam penelitian ini triangulasi yang digunakan adalah:

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah tehnik analisis dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber, dalam

hal ini adalah dari kepala pesantren, staf tata usaha dan tenaga pendidik.

2) Triangulasi tehnik

Yaitu membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

d. Teknik analisis data

Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi), dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Dengan pengamatan yang terus-menerus tersebut mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Data yang diperoleh yang pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun tidak menolak data kuantitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas. Oleh karena itu sering mengalami kesulitan dalam melakukan analisis.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dikemukakan disini bahwa, analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola

hubungan tertentu atau menjadikan hipotesis, berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut. Selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dapat dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.¹⁶



¹⁶ *Ibid*, h. 333-335

BAB II

LANDASAN TEORI

1. . Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologis “*pemimpin dan kepemimpinan*” berasal dari kata “*pimpin*” (inggris *to lead*) maka konjugasi berubah menjadi *pemimpin*(*leader*) dan *kepemimpinan* (*leadership*). Kata-kata *pimpin* mengandung beberapa arti yang erat kaitanya dengan pengertian memelopori berjalan dimuka, menuntun, membimbing, mendorong, mengambil langkah/prakarsa pertama, bergerak leboh awal, berbuat lebih dahulu, memberi contoh, menggerakkan orang lain melalui pengaruh dan sebagainya.

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama. Menurut Ngilim Purwanto bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau serta dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela penuh semangat dan kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan seluruh sumber daya

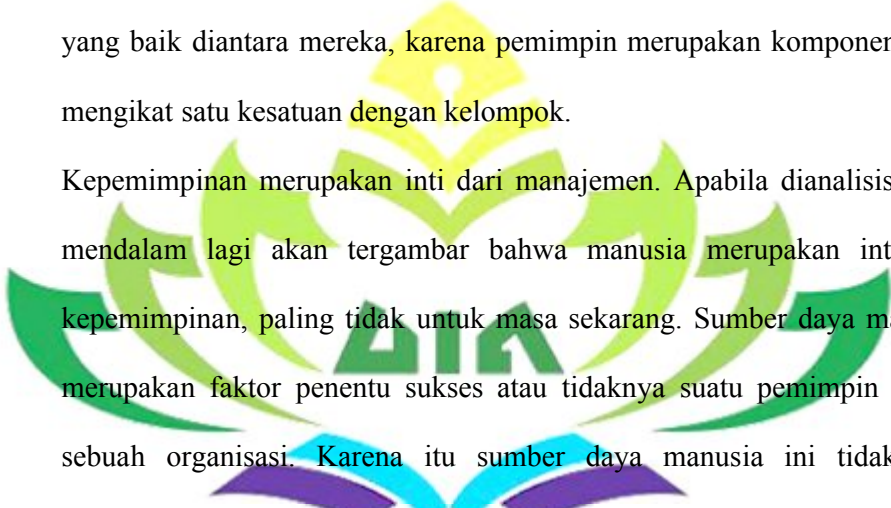
organisasi terutama sumber daya manusianya untuk melakukan apa yang diharapkan. Kemampuan inilah yang akan menentukan bahwa seorang pemimpi tersebut baik tidaknya. Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih mendalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan inti dari kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan dan tindakan serta tingkah laku orang lain. Menurut Ralph M. Stogdill, Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi menuju kepada penentuan dan pencapaian tujuan.¹⁷

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar mau mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sebagian ahli menganggap bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan. Proses kepemimpinan dapat terlaksana jika terjadi interaksi dua atau tiga orang atau lebih, maka disini terdapat faktor perilaku pengaruh dan yang mempengaruhi dan siapa yang akan dipengaruhi dan siapa yang akan jadi pemimpin. Karena itu pemimpin merupakan suatu tingkatan dalam manajemen yang melakukan fungsi-fungsi manajemen, pembentukan, perencanaan, pengaturan, pendorong, sistem hubungan dan pengendalian, kehendak untuk memimpin dan memberikan pengarahan.

¹⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UII, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h 125)

Manusia, disamping makhluk individu juga sebagai makhluk sosial. Sifat alami manusia antara lain saling membutuhkan, gotong-royong, kebersamaan, bermusyawarah, saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. Implementasi dari sifat-sifat tersebut, maka diperlukan hubungan atau interaksi baik disuatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemajuan suatu organisasi diperlukan seorang sosok pemimpin yang baik diantara mereka, karena pemimpin merupakan komponen yang mengikat satu kesatuan dengan kelompok.



Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih mendalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan inti dari kepemimpinan, paling tidak untuk masa sekarang. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya suatu pemimpin dalam sebuah organisasi. Karena itu sumber daya manusia ini tidak bisa diabaikan dan tidak bisa diberlakukan sama dengan sumberdaya non-manusia. Dimensi manusia ini merupakan unsur yang dipertimbangkan karena dimensi manusia memiliki beberapa kunci elemen yaitu hubungan keahlian, kreativitas, fleksibilitas dan orientasi kedepan.

Dalam Al-Qur'an kata pemimpin identik dengan kata Khalifah, sebagaimana tercantum dalam Surat Al-Baqarah, ayat 30 dan surat Al-Shad. Kata Khulafa yang awal mulanya memiliki arti di belakang, disini kata Khalifah sering diartikan sebagai pengganti (karena yang menggantikan selalu berada dibelakang atau sesudah yang digantikan) tidak dapat disangkal oleh seorang mufasir bahwa bentuk kata tersebut

Khelifah, Khalaif, Khulafa, masing-masing mempunyai konteks makna tersendiri yang sedikit atau banyak berbeda dengan yang lain.¹⁸

Sedangkan menurut Robbins, Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal.¹⁹

Menurut Burhanuddin, Kepemimpinan merupakan usaha yang dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan untuk memengaruhi, mendorong, mengarahkan dan menggerakkan orang-orang yang dipimpin supaya mereka mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan suatu kerja untuk mmengaruhi prilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah “masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan dipimpin. kepemimpinan muncul dari hasil interaksi otomatis diantara pemimpin dan individuindividu yang dipimpin. Prajudi Atmosudirdjo juga mengemukakan yang dikutip Ngalim Purwanto, bahwa pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, suatu kekuatan

¹⁸ Kompri, *Manajemen Pendidikan I*, (Bandung : Alfabeta, 2015) h. 308

¹⁹ Sudarwan Danin, Suparno, *manajemen dan Kepemimpinan Transformasional*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2008) h 3

atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendakinya.

- b. Kepemimpinan dapat pula di pandang sebagai penyebab dari pada kegiatan-kegiatan, proses atau kesediaan untuk mengubah pandangan atau sikap (mental/fisik) dari pada kelompok orang-orang baik dalam hubungan organisasi formal dan informal.
- c. Kepemimpinan adalah pula suatu seni (art), kesanggupan (ability) atau teknik (technique) untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut dalam organisasi informal mengikuti atau menaati segala apa yang dihendakinya, membuat mereka begitu bersemangat mengikutinya dan bahkan mungkin berkorban untuknya.
- d. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu bentuk persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu melalui “human relations” dan motivasi yang tepat sehingga tanpa rasa takut mau bekerja sama dan mebanting tulang untuk memahami dan mencapai segala yang menjadi tujuan organisasi.
- e. Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai suatu sarana, suatu instrumen atau alat, untuk membuat sekelompok orang-orang mau bekerja sama dan berdaya upaya menaati segala peraturan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan.

Bedasarkan pandangan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian dari kemampuan dan

kepribadian seorang pemimpin sebagai alat untuk dapat mempengaruhi serta memotivasi orang-orang yang dipimpinnya agar mau bekerja sama dan mau melaksanakan segala tugas-tugas yang telah diberikan dengan sukarela, penuh semangat dan merasa tidak terpaksa.

2. Tujuan Dan Fungsi Kepemimpinan

Tujuan Kepemimpinan merupakan kerangka ideal/filosofis yang dapat memberikan pedoman bagi setiap kegiatan pemimpin, sekaligus menjadi patokan yang harus dicapai.

Menurut Wahjosumidjo, fungsi kepemimpinan ialah :

- a. Seorang pemimpin berfungsi sebagai orang yang mampu menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok
- b. Seorang pemimpin berfungsi menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.²⁰

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan, fungsi Kepemimpinan ialah.

- a. Pengambilan keputusan dan merealisasi keputusan itu.
- b. Pendelegasian wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan.
- c. Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M)
- d. Memotivasi bawahan, supaya bekerja efektif dan bersemangat.
- e. Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan.
- f. Pemrakarsa, penggiatan, dan pengendalian rencana

²⁰ Wahyu Sumidjo, *Op.Cit.* h 40

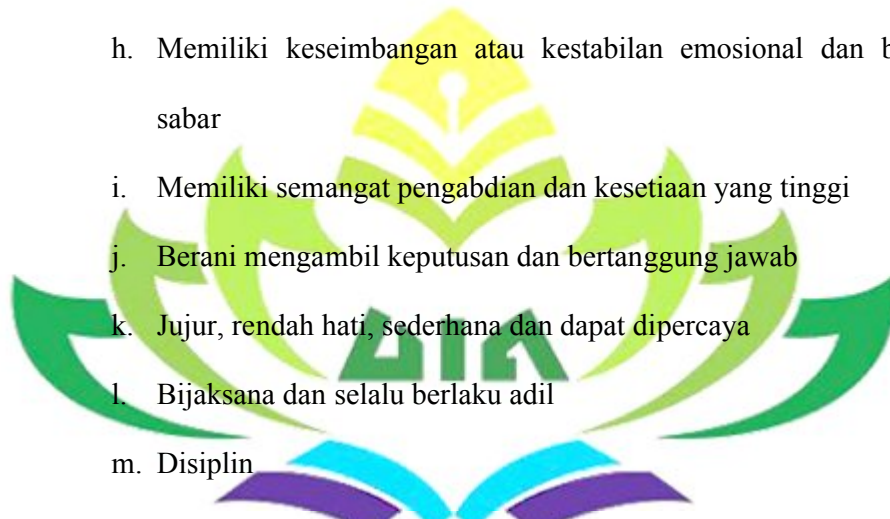
- g. Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
- h. Penialain prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan
- i. Pengembangan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan
- j. Melaksanakan pengawasan melekat (waskat) dan tindakantindakan perbaikan jika perlu.
- k. Memelihara aktivitas-aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya
- l. Mempertanggung jawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah
- m. Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan
- n. Pemberian kompensasi, ketenangan, dan keselamatan bagi karyawan.

3. Syarat-syarat Kepemimpinan

Untuk menjabat sebagai seorang Kepala dilingkungan suatu lembaga pendidikan, biasanya ditetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. persyaratan sendiri ialah ketentuan yang dimiliki untuk menduduki suatu jabatan tertentu yang mengharuskan seseorang yang mendudukinya dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya. Seseorang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya apabila memenuhi beberapa persyaratannya sebagai berikut :

- a. Memiliki Kecerdasan atau inteligensi yang cukup baik.
- b. Percaya diri sendiri dan bersifat membership
- c. Cakap bergaul dan ramah tamah

- d. Kreatif, Penuh Inisiatif dan memiliki hasrat atau kemauan untuk maju dan berkembang
- e. Organisatoris yang berpengaruh dan berwibawa
- f. Memiliki keahlian atau keterampilan dalam bidangnya
- g. Suka menolong, memberi petunjuk dan dapat menghukum secara konsekuen dan bijaksana.
- h. Memiliki keseimbangan atau kestabilan emosional dan bersifat sabar
- i. Memiliki semangat pengabdian dan kesetiaan yang tinggi
- j. Berani mengambil keputusan dan bertanggung jawab
- k. Jujur, rendah hati, sederhana dan dapat dipercaya
- l. Bijaksana dan selalu berlaku adil
- m. Disiplin
- n. Berpengetahuan dan berpandangan luas
- o. Sehat jasmani dan
- p. Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- q. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- r. Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifatsifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan.



- s. Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- t. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

Dari uraian syarat-syarat kepemimpinan diatas bahwa pada dasarnya ialah menjelaskan tentang sifat dan sikap baik manusia. sehingga dapat disimpulkan bahwa seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif apabila seseorang tersebut memiliki sifat dan sikap serta kemampuan yang lebih dari orang-orang yang dipimpinnya.²¹

4. Tipe atau Gaya Kepemimpinan

Dalam kegiatan menggerakkan dan mengarahkan serta memotivasi orang lain agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan untuk pencapaian tujuan organisasi, berbagai cara dapat dilakukan oleh seorang pemimpin, Dan cara itu mencerminkan sikap serta pandangan seorang pemimpin yang memberikan gambaran dari bentuk kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan dibedakan menjadi tiga bentuk kepemimpinan, adapun diantaranya ialah :

- a) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan bentuk ini adalah menempatkan kekuasaan ditangan seseorang atau sekelompok kecil orang yang disebut atasan sebagai penguasa. Falsafah pemimpin, bawahan adalah

²¹ Hadari Nawawi, Op.Cit. h. 84-90

untuk pemimpin (atasan) dan menganggap dirinya paling berkuasa , paling pintar dan mampu.

b) Kepemimpinan Laissez Faire

Bentuk kepemimpinan ini pemimpin melaksanakan kepemimpinannya dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi. pemimpin berkedudukan hanya sebagai simbol karena dalam realitas kepemimpinannya dilakukan dengan memberikan kebebasan sepenuhnya pada orang yang dipimpinnya. Pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya hanya berfungsi sebagai penasehat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bertanya jika merasa perlu.

c) Kepemimpinan Demokratis

Bentuk kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting, hubungan antara pemimpin dan bawahannya diwujudkan dalam bentuk Human Relationship yaitu didasari prinsip saling menghargai dan saling menghormati. Kepemimpinan demokratis ini adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah yang berusaha memanfaatkan setiap orang untuk kemajuan bersama.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian Gaya kepemimpinan terbagi dalam beberapa bentuk diantaranya ialah :

- a. Otokratis
- b. Militeristis

c. Paternalistis

d. Karismatis

e. Demokratis

d) Tipe kharismatik

Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya, yang dibawa sejak lahir. Dengan demikian pemimpin yang kharismatik itu biasanya memiliki kekuatan ghaib. Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.

Dalam Al-Qur'an telah ditemukan beberapa sifat yang harus dimiliki dengan seorang pemimpin kharismatik walaupun ciri-ciri ini adalah karakteristik pemimpin pada umumnya, yaitu:

1. Berpengetahuan luas, kreatif, inisiatif, peka, lapang dada, dan selalu tanggap.
2. Bertindak adil dan jujur serta konsekuen
3. Bertanggung jawab
4. Selekti terhadap informasi
5. Memberikan peringatan
6. Memberikan petunjuk dan pengarahan

e) Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong pada tipe ini adalah pemimpin yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut

1. Memandang dan menganggap bawahan sebagai anak-anak (belum dewasa),
2. Bersikap terlalu melindungi,
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreasi dan vitalitasnya,
5. Jarang memberikan kesempatan untuk berinisiatif dan bersifat maha tahu

f) Tipe partisipatif

Gaya kepemimpinan ini dipakai oleh mereka yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama

g) Tipe militeristik

Seorang pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya dengan tipe militeristik adalah pemimpin dengan sifat-sifat sebagai berikut

1. Sering menggunakan sistem perintah
2. Menyandarkan diri kepada pangkat dan jabatan
3. Sedang pada hal yang formalistik berlebih-lebihan
4. Disiplin mati
5. Tidak senang dikritik
6. Menggemari upacara-upacara

h) Tipe administratif

Gaya kepemimpinan ini mampu melaksanakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinannya terdiri dari teknokrat dan administatur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan adanya kepemimpinan semacam ini diharapkan dengan perkembangan teknologi keadministrasian yang canggih.

5. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin Dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM).

a. Kepala sekolah sebagai Educator (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki srategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah dalam fungsi ini harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Fungsi ini memiliki hubungan erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi, maka secara spesifik kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola program tahunan, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai supervisor yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan khususnya guru yang disebut supervisi klinis, yang

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembelajaran yang efektif.

e. Kepala sekolah sebagai Leader

Kepala sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.

f. Kepala sekolah sebagai Innovator

Kepala sekolah sebagai innovator, maka harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan. mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala sekolah sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Tugas dan Tanggung Jawab kepala sekolah dalam melakukan kepemimpinannya ialah :

- a). Mengadakan kunjungan kelas
- b). Mengadakan kunjungan observasi
- c). Membimbing guru-guru tentang cara mempelajari pribadi siswa atau mengatasi problem yang dialami siswa
- d). Membimbing guru-guru dalam hal-hal yang berhubungan pelaksanaan kurikulum madrasah
- e). Mengadakan pertemuan atau rapat dengan guru-guru
- f). Memberikan kesempatan guru-guru mengikuti penataran sesuai bidangnya.

6. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Greenfield, Indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut : pertama; komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kedua; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan ketiga; senantiasa memfokuskan kegiatannya terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Sedangkan Menurut Mulyasa Indikator Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif sebagai berikut :

1. Menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengambilan keputusan.
2. Memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas dan terbuka

3. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserta didik, dan warga madrasah lainnya.
4. Menekankan kepada guru dan seluruh warga madrasah untuk mematuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin tinggi
5. Memantau kemajuan belajar peserta didik melalui guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi
6. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite madrasah, guru dan warga madrasah lainnya mengenai topik yang memerlukan perhatian
7. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalahmasalah kerjanya, bersedia memberikan bantuan secara proporsional dan profesional
8. Melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan di kelas
9. Memberikan dukungan kepada guru untuk menegakkan disiplin
10. Menunjukkan sikap dan prilaku teladan yang dapat menjadi panutan
11. Memberikan kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi disekolah
12. Membangun kerja aktif dan kreatif serta produktif
13. Memberikan ruang untuk pemberdayaan madrasah kepada seluruh warga madrasah.²²

²² Mulyasa.H.E, Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Jakarta :PT Bumi Aksara,2013). h. 19 31

Pendekatan kepemimpinan pendidikan, manusia adalah zoon politicon, naluri bermasyarakat, berorganisasi dan ketikmampuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri kebutuhan-kebutuhan yang makin kompleks dan sifat hakiki manusia itu sebagai makhluk yang paling bernilai, dalam organisasi dan sekaligus merupakan masalah terbesar yang dihadapi oleh pemimpin-pemimpin. Oleh karena itu, titik fokus dari suatu kepemimpinan ada pada manusia dan berorientasi kepada manusia. Karena itu seluruh proses dan aktivitas organisasi dimulai oleh kepentingan manusia dan diakhiri oleh manusia itu pula.

Dalam perkembangannya, studi tentang kepemimpinan berkembang sejalan dengan kemajuan zaman yang dikategorikan menjadi lima pendekatan yaitu:

1. Pendekatan ciri
2. Pendekatan prilaku
3. Pendekatan kekuatan pengaruh
4. Pendekatan situasional
5. Pendekatan integratif

Seorang pemimpin dituntut untuk dapat mengorganisasikan lembaga maupun institusinya. Pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang sehat seperti memupuk dan memelihara kesediaan bekerja sama didalam kelompok demi tercapainya tujuan bersama, menanamkan dan memupuk perasaan anggota masing-masing bahwa mereka termasuk

dalam kelompok dapat dibentuk melalui penghargaan terhadap usaha-usahanya dan sifat yang ramah-tamah.

a. Kepemimpinan Pesantren

Menurut asal-usulnya kata Kyai dalam bahasa Jawa dipakai untuk tiga jenis gelar kehormatan yang saling berbeda. Pertama, Kyai sebagai gelar penghormatan terhadap barang-barang keramat; umpamanya, “Kyai Garuda Kencana” dipakai untuk sebutan kereta emas yang ada di Keraton Yogyakarta, Kedua, Kyai sebagai gelar penghormatan untuk orang-orang tua pada umumnya, dan Ketiga, Kyai sebagai gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren dan megajar kitab-kitab klasik Islam kepada para santrinya

Kepemimpinan pesantren dipegang oleh seorang Kyai. Kyai dipandang sebagai tokoh ideal dan sentral oleh komunitas pesantren. Peran Kyai begitu besar sehingga seorang Kyai sebagai pemimpin pesantren harus memenuhi kriteria ideal sebagai berikut.

1. Kyai harus dapat dipercaya
2. Kyai harus ditaati
3. Kyai harus diteladani oleh komunitas yang dipimpinnya

Kepercayaan terhadap Kyai lahir dikarenakan keilmuan yang diakui oleh komunitas pesantren. Ilmu yang dimiliki Kyai menjadikan posisinya terhormat dan terpercaya. Kepercayaan juga muncul dari amaliah dan akhlak seorang Kyai. Sedangkan ketaatan kepada Kyai adalah sebuah

konsekuensi bagi komunitas pesantren yang sudah dipercaya kepada Kyai. Ketaatan adalah syarat mutlak untuk memperoleh manfaat dan berkah oleh Kyai. Tanpa ketaatan kepada Kyai, seorang santri tidak akan memperoleh ilmu yang bermanfaat dan keberkahan. Padahal tujuan ke pesantren adalah mencari ilmu yang bermanfaat.

Keteladanan Kyai muncul karena kesalehan yang dimilikinya. Seorang Kyai tidak semata-mata orang yang pandai atau mempunyai integritas keilmuan. Kyai juga harus mempunyai integritas moral yang tinggi. Kyai adalah representasi dari sosok pengamal dan pelaksana ajaran Tuhan yang benar. Ilmu, akhlak, dan kesalehannya diakui. Kyai sebagai top model komunitas pesantren. Kedudukannya sebagai spiritual father membuat Kyai sebagai sosok yang harus diteladani. Inilah pesona Kyai yang layak diteladani oleh komunitas pesantren.

Mengingat kondisi di atas, kepemimpinan pesantren bercorak tradisional, yang dalam banyak hal kerap menggunakan keunggulan charisma Kyainya, sehingga oleh sebagian pengamat sering disebut feodalistik melalui pola relasi semacam patron-client. Namun, melalui basis kitab kuningnya, kita pun menyaksikan betapa pesantren menampakkan tingkat kemandirian (high-independence) yang luar biasa dalam relasi sosial yang lebih luas dengan pihak luar, melebihi lembaga yang mengklaim dirinya independen sekalipun.

Independensi pesantren muncul karena sosok dan pesona Kyai yang luar biasa dalam komunitas pesantren. Pihak yang mungkin bisa

masuk dan ikut campur tangan mempengaruhi independensi pesantren adalah orang yang dinilai Kyai pesantren tertentu mempunyai tingkatan spiritual dan keilmuan yang diakuinya. Independensi pesantren bisa saja terpengaruh oleh sebuah saran (taushiyah) dan teguran dari Kyai 'diatasnya'. Biasanya Kyai tersebut adalah guru dari Kyai pesantren bersangkutan atau orang lain yang dipandang linuwih.

Berkat tingkat keilmuan dan spiritual Kyai, membuatnya tidak hanya diakui oleh komunitas pesantren saja. Kepemimpinan Kyai pesantren juga diakui sebagai pemimpin umat.

Dengan terpenuhinya kriteria prasyarat ideal bagi seorang Kyai, maka kedudukan Kyai ditengah komunitas yang dipimpinnya tidak sekedar Kyai yang dipercaya, ditaati dan diteladani, melainkan lebih jauh lagi ia akan diangkat sebagai pemimpin umat yang dituahkan dan dikeramatkan. Semakin konsekuen dan konsisten seorang Kyai memenuhi kriteria dan pra syarat ideal tersebut, maka semakin kuat pula ia dijadikan tokoh pemimpin, tidak saja oleh komunitas pesantren Tebuireng adalah salah seorang diantara Kyai yang tidak saja dijadikan pemimpin oleh komunitas pesantrennya melainkan oleh umat Islam Indonesia pada umumnya.

Karena statusnya yang tidak hanya sebagai pemimpin pesantren, akan tetapi juga sebagai pemimpin umat, maka Kyai menjadi pemimpin kultural yang sangat dekat dengan masyarakat. Kyai merupakan sosok pemimpin yang multifungsi dan kompleks. Kyai tidak hanya dipandang

sebagai pemimpin dalam hal keilmuan keagamaan, akan tetapi juga secara sosial dan spiritual ia menjadi sosok pemimpin. Tidak jarang, masyarakat luas meminta fatwa atau nasehat dari masalah agama, keluarga, ekonomi, kemasyarakatan, politik, bahkan sekaligus sebagai 'dokter'. Tidak jarang Kyai diminta do'anya untuk keselamatan dan kebahagiaan dunia akhirat, do'a politik, masalah ekonomi, keluarga, dan do'a demi kesembuhan penyakit seseorang.

Karena itu, sesungguhnya Kyai itu menjadi dari bagian dari lapisan elitisme sosial-keagamaan, namun etos populisme dan kedekatannya dengan masyarakat bawah belum dapat diungguli oleh lembaga masyarakat yang berlabelkan rakyat atau masyarakat sekalipun. Kedekatan ini bisa dilihat paling tidak, tatkala pesantren mempunyai hajat, misalnya menyelenggarakan acara haul seorang Kyai Pondok Pesantren, atau Istighosah. Hingga sekarang pada acara seperti itu, yang diadakan setiap tahun, pesantren tetap tergolong nomor wahid dalam hal-hal penyerapan massa, sebagai bukti kedekatannya dengan masyarakat bawah. Dalam acara Haul atau Istighosah, ratusan ribu warga Nahdyyin hadir dengan tertib dan taat, mengikuti aturan yang diberikan dan perintah Kyai. Walaupun dalam sisi lain juga harus diakui bahwa dari beberapa hal fungsi sosio-kultural pesantren untuk masyarakat, dewasa ini berkurang. Akan tetapi, hal ini lebih diakibatkan oleh pemaksaan modernitas, spesialisasi dan profesionalisasi, sehingga memaksa beberapa peran sosial.

Kyai pesantren yang memegang kepemimpinan umat, menyebabkan pesantren mempunyai beberapa manfaat sosial. Dalam hal ini setidaknya terdapat dua manfaat pesantren dalam konteks sosial. Pertama, manfaat langsung, berupa manfaat yang ditimbulkan pesantren kepada masyarakat disekitar pesantren, terutama dalam hal kehidupan keberagaman masyarakat, ekonomi, dan sosial budaya. Kedua, manfaat tidak langsung. Manfaat tidak langsung tercermin dari peran pesantren yang menghasilkan alumni lulusan yang mampu berperan secara strategis dalam membina dan mengembangkan masyarakat.

Karena itu, dari teleskop antropologis, pesantren bisa dibaca dalam kapasitasnya sebagai lembaga dan sistem pendidikan, dapat dikategorikan sebagai sub kultur komunitas santri, signifikan di petakan sebagai mazhab pemikiran keagamaan tradisional. Cukup mewakili dipersonifikasikan sebagai bagian wujud sinkritisme Islam yang universal dengan budaya lokal Indonesia yang partikular dan tidak salah dianggap sebagai representasi kepentingan masyarakat bawah.

Kyai pesantren adalah potret pemimpin riil masyarakat yang berdimensi ilahiah spiritual. Karena itu, kepemimpinan Kyai dalam pesantren dan umat diluar pesantren sangat terkenal dengan nuansa tradisional dan kharismatik. Namun bukan berarti bukan kepemimpinan Kyai pesantren sama sekali meninggalkan rasionalitas. Dengan demikian, ketaatan komunitas pesantren dan umat juga didasarkan pada rasionalitas.

Meskipun harus diakui dalam batas-batas tertentu, komunitas pesantren dan umat berbeda.

Kepemimpinan Kyai pesantren yang berbeda-beda. Berikut kepemimpinan pesantren pada umumnya.

1. Kharismatik
2. Tradisional
3. Kharismatik tradisional
4. Rasional
5. Kharismatik, tradisional, rasional.

Tipologi kepemimpinan pesantren diatas bukan berarti memisahkan. Kyai yang mempunyai model kharismatik bukan berarti tanpa rasionalitas sama sekali. Sebaliknya Kyai model rasional bukan berarti juga tidak kharismatik. Hanya saja tipologi diatas didasarkan pada kecenderungan yang paling kuat yang dimiliki dari Kyai yang bersangkutan.

Tipologi kepemimpinan Kyai pesantren diatas berimplikasi pada kebijakan yang diambilnya dalam mengelola pesantren. Baik kurikulum, metode, dan output yang dihasilkan dari masing-masing pesantren berbeda sesuai dengan tipologi kepemimpinan Kyai nya.²³

Semula pondok lebih dikenal pendidikan Islam, yaitu lembaga yang digunakan untuk penyebaran agama Islam dan tempat untuk mempelajari agama Islam. Selanjutnya lembaga ini selain sebagai pusat penyebaran

²³ H. Babun Suharto, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial* (Yogyakarta, Pustaka Ilmu:2018)h 48-55

dan belajar agama juga mengusahakan tenaga-tenaga pengembangan agama. Agama Islam bukan saja mengatur amalan- amalan peribadatan, apalagi sekedar mengatur hubungan dengan Tuhannya, melainkan juga perilaku manusia dalam hubungan sesama dengan dunianya. Hal ini segera berpengaruh terhadap usaha-usaha pondok pesantren untuk menghasilkan pemuka-pemuka dan alumni dalam kehidupan kemasyarakatan, gerakan bagi penyebaran agama, gerakan pemahaman, kehidupan, keagamaan, dan gerakan sosial terpadu dalam pekerjaan pondok pesantren. Karena itu, para santri disamping mempelajari agama Islam, juga diberi kesempatan belajar dan dilatih untuk mengembangkan sumber daya yang mereka miliki, misalnya diberikan keterampilan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan santri, agar setelah menamatkan pendidikannya di pesantren dan terjun di masyarakat santri tidak merasa kebingungan.

Pondok pesantren memiliki basis yang jelas, karena keberadaannya menyatu dengan masyarakat. Pada umumnya, pesantren hidup dari, oleh, dan untuk masyarakat. Hal ini menuntut adanya peran dan fungsi pondok pesantren yang sejalan dengan situasi dan kondisi masyarakat, bangsa dan negara yang terus berkembang. Dan sebagian yang lain sebagai suatu komunitas, pesantren dapat berperan menjadi penggerak bagi upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu pesantren membutuhkan gerakan pembaharuan yang progresif terhadap segala bidang, terutama dalam menghadapi

permasalahan sosial kemasyarakatan. Dan pesantren harus mampu memberi difesifikasi (penganekaragaman) keilmuan unggulan khusus atau keahlian praktis tertentu. Artinya, pesantren perlu membuat satu keunggulan tertentu keahlian praktis lainnya, misalnya keahlian ilmu umum dan keahlian ilmu praktis lainnya.

Keadaan masyarakat ternyata lebih tertarik pada kebutuhan pragmatis pada saat ini. Sekolah yang tinggi, mendapatkan ijazah, melamar pekerjaan atau pegawai menjadi makna dari kata “sukses”. Kedalaman ilmu agama, kemandirian alumni pesantren, kemampuan bersosialisasi dalam masyarakat yang identik dengan pondok pesantren menjadi tidak begitu menarik minat masyarakat. Dengan semakin banyaknya tuntutan pada keberadaan pondok pesantren, menjadikan pondok pesantren harus semakin dinamis dalam perkembangannya. Hal ini tentunya menjadikan peran semua unsur yang ada di pondok pesantren dalam mengoptimalkan potensi yang ada menjadi sangat urgen. Keterlibatan unsur- unsur pondok pesantren ini semakin menarik secara sosiologis, sebab jika tanpa menggunakan manajemen yang mempunyai dalam pengelolaannya, hal ini bisa menjadikan lemahnya keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Adanya tarik ulur kepentingan yang tidak bisa dinafikkan dalam perkembangannya kerab kali mengarah pada

konflik internal yang pada akhirnya menjadikan pondok pesantren menjadi layahya walayamut atau stagnan.²⁴

A. Penelitian relevan

Penelitian ini dilakukan oleh Eva Aprianti dari program studi Tarbiyah, jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan judul Hubungan Kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP N 3 Way Pengubuan tahun 2017.

Permasalahan yang diangkat pada penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dapat dilihat dari beberapa hal yaitu mampu menyusun RPP, Evaluasi dan penilaian pembelajaran.

Kepemimpinan efektif yang dilakukan kepala sekolah sekolah di SMP N 3 Way Pengubuan dapat dilihat dari perannya yaitu diantaranya: 1. Memotivasi guru, 2menciptakan tata tertib sekolah, 3. Melakukan pengawasan, 4. Menyelenggarakan konsultasi, 5. Menciptakan suasana kerja yang baik, 6. Melakukan supervisi.

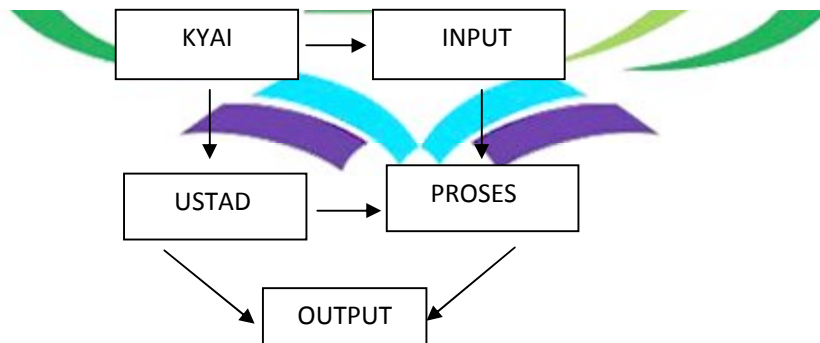
Kepemimpinan yang telah dilakukan kepala sekolah terhadap kinerja guru ternyata sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja guru

²⁴ Imam Nurhadi. Hari Subiyantoro, "Pemberdayaan Masyarakat pesantren untuk meningkatkan minat masyarakat". *Al-Idarah Jurnal kependidikan Islam VIII (1)*, (2008), h. 4-5.

Maka sesuai dengan penelitian yang relevan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan indikator kepemimpinan dengan teori beberapa ahli.

B. Kerangka Berfikir

Untuk menghasilkan kepemimpinan Kyai Pondok Pesantren yang bagus dan berkualitas, maka diperlukan sebuah manajemen yang mapan dalam pesantren tersebut agar kelangsungan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, Manajemen Pendidikan dalam Pondok Pesantren memang sangat dibutuhkan agar dapat menghasilkan uotput yang berkualitas dan responsif. Dalam proses pembelajaran dapat dilihat melalui:



BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi

Pondok pesantren Al-Qodir, NSPP 510018060024 berdiri pada tahun 2002. Pondok Pesantren Al-Qodir berdiri pada tahun 2002. Pondok Pesantren Al-Qodir beralamat di Pekon Way Harong, Kecamatan Air Nanning, Kabupaten Tanggamus, Provinsi Lampung. Pondok Pesantren Al-Qodir mempunyai potensi dibidang ekonomi. Jumlah santri di Pesantren Al-Qodir adalah 200, dengan perincian jumlah santri pria berjumlah 90 orang dan santri perempuan berjumlah 110 orang dengan tenaga pengajar 30 orang.

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi

Sebagai sarana lembaga pendidikan Islam yang berbasis Agama, mencetak kader muslim, akrom, dan kualitas Islami, Qur'ani, berwirausaha mandiri, berkemampuan ilmiah, berakhlakul karimah serta berharap barokah

a. Visi

- 1). Sebagai pendidikan Islam yang bermutu, berkarakter dan berdaya saing tinggi dan lembaga pendidikan Islam yang memberikan alternatif kebanggaan umat dalam membentuk generasi Rabbani

Membina siswa berperilaku mulia dan berjiwa sosial sesuai amanat Pancasila dan UUD 1945

b. Misi

- 1). Memberikan motivasi belajar siswa mengenai pengetahuan Agama yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits
- 2). Membina siswa berperilaku mulia dan berjiwa sosial sesuai amanat pancasila dan UUD 1945
- 3). Menyelenggarakan pendidikan formal SMP, SMK Terpadu dibawah naungan Pondok Pesantren Al-Qodir, sehingga membentuk siswa yang memiliki wawasan keislaman, ketaqwaan dan cinta kepada Rasulullah SAW. Serta berkemampuan ilmiah dan Berakhlakul Karimah
- 4). Menciptakan suasana baru dibidang pendidikan setingkat SMP dan SMK yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadits
- 5). Membina Siswa Muslim yang Beriman dan Bertaqwa kepada Allah SWT. Berjiwa pancasila, Berbudi Luhur, Cerdas, Terampil, dan bertanggung jawab bagi Agama, Nusa dan Bangsa.

c. Tujuan

menghasilkan lulusan yang berkualitas, berbobot, berakhlakul karimah, bersikap Islami, Qur'ani dan mempunyai kemampuan berlomba dalam kebaikan.

3. Susunan Organisasi Pondok Pesantren Al-Qodir

Pelindung : Kepala Pekon Batu Tegi

Pimpinan : KH. Musyafa' achmad Al-Hafidz

Bidang pendidikan dan pengajaran

Kordinator : Anwaruddin

Anggota : Imam Nawawi

Bidang Kurikulum

Kordinator : Mustofa, M.Si

Anggota : Rustam Nawawi

Bidang Konseling

Kordinator : Kundhori

Anggota : Marjuni

Bidang Tata Usaha

Kordinator : Anisatul Bariroh, S.Pd

Anggota : M. Amiruddin, S.Pd

4. Keadaan Ustadz/guru

Dalam proses pembelajaran, guru merupakan elemen pendidikan yang paling penting dalam menentukan pencapaian perubahan perilaku siswa. Dengan demikian, guru hendaknya dapat berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Berdasarkan dokumen data Ustadz yang dimiliki Pondok Pesantren Al-Qodir Batu tegi, Pesantren memiliki jumlah Ustadz sebanyak 10

orang. Berikut nama-nama Ustadz yang mengabdikan di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi.

Tabel 3
Data Ustad

NO	NAMA	ALAMAT	PENDIDIKAN	MATERI YANG DIAMPU
1	Qodirun Abdul Jalil	Sigerning	Ponpes	Bahasa Arab
2	M. Kundhori	Sinar Petung	Ponpes	Tilawatil Qur'an
3	M. Anwaruddin	Batu Tegi	Ponpes	Fiqih
4	Imam Nawawi	Bangun Rejo	Ponpes	Akhlaq
5	Anisatul Bariroh	Batu Tegi	Ponpes	Tarih
6	Ahmad Mustofa, M.Si	Batu Tegi	Ponpes	Hadits
7	Rustam Nawawi	Batu Tegi	Ponpes	Aqidah
8	Marjuni	Batu Tegi	Ponpes	Tajwid
9	M. Amiruddin, S.Pd.I	Sigerning	S.I	Tata Usaha
10	Wiji Ali Ro'if	Batu Kapal	Ponpes	Tauhid

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimiliki Pon-Pes Al-Qodir Batu Tegi cukup baik dan mampu menampung santri dengan jumlah ruangan kegiatan pembelajaran cukup luas.

Tabel 4
Data keadaan ruangan Pondok Pesantren

No	Nama Ruangan	Jumlah	Luas	Ket. Kondisi
1	Ruang kantor yayasan	1	63 m ²	Baik
2	Ruang Kepala Pesantren	1	50 m ²	Baik
3	Ruang wakil Pesantren	1	50 m ²	Baik
4	Sekretaris	1	60 m ²	Baik
5	Bendahara	1	60 m ²	Baik
6	Masjid	1	696 m ²	Baik
7	Perpustakaan	1	96 m ²	Baik/ rusak ringan
8	Aula	1	110 m ²	Baik
9	Koperasi	1	50 m ²	Baik/ rusak ringan
10	Rumah Kyai	1	100 m ²	Baik
11	Rumah Ustadz	1	80 m ²	Baik
13	Ruang kesehatan	1	60 m ²	Baik/ rusak ringan
14	Ruang SMP Terpadu	10	1000 m ²	Baik
15	Ruang SMK Terpadu	10	1000 m ²	Baik
16	Ruang belajar Kitab	1	50 m ²	Baik
17	Ruang Hafidz Qur'an	1	50 m ²	Baik
18	Ruang Kaligrafi	1	50 m ²	Baik
19	Ruang peralatan Hadrah	1	50 m ²	Baik/ rusak ringan
20	Ruang Wali Santri	1	90 m ²	
21	Asrama Putra	10	1000 m ²	Baik/ rusak ringan
22	Asrama Putri	13	1100 m ²	Baik/ rusak ringan

Tabel 5
Data keadaan fasilitas pendukung Pondok Pesantren

No	Nama ruangan	Jumlah	Luas	Ket. Kon
1	WC kepala	1	6 m ²	Baik
2	WC Ustadz	3	18 m ²	Baik
3	WC Guru	3	20 m ²	Baik
4	WC Santri	8	90 m ²	Baik/ rusak ringan
5	WC Siswa	3	90 m ²	Baik/ rusak ringan
6	Lapangan voli	1	150 m ²	Baik
7	Lapangan Futsal/ Lapangan Upacara	1	150 m ²	Baik/ rusak ringan

6. Jadwal kegiatan rutinitas santri

Table 6
Santri Putra

NO	WAKTU	JENIS KEGIATAN
1	05.00 - 05.15	Solat subuh berjamaah
2	05.15 – 06.30	Pengajian sorogan Al-Qur'an ke Ustadz
3	06.30 – 07.15	Sarapan dan persiapan sekolah
4	07.15 – 12.30	Sekolah formal
5	12.30 – 13.00	Persiapan sholat Dzuhur berjamaah
6	13.00 – 15.00	Makan siang dan istirahat
7	15.00 – 15.45	Jamaah sholat Ashar
8	15.45 – 17.15	Sorogan Al-Quran ke Pengasuh/Kyai
9	17.15 – 18.00	Makan sore dan persiapan jamaah sholat
10	18.00 – 19.15	Sorogan kitab
11	19.15 – 20.00	Jamaah sholat Isya
12	20.00 – 21.15	Sekolah Diniyah
13	21.15 – 22.00	Belajar malam
14	22.00 – 04.00	Istirahat
15	04.00 – 05.00	Bangun pagi dan mandi

Table 6
Santri Putri

NO	WAKTU	JENIS KEGIATAN
1	05.00 - 05.15	Solat subuh berjamaah
2	05.15 – 06.30	Pengajian sorogan Al-Qur'an ke Ustadz
3	06.30 – 07.15	Sarapan dan persiapan sekolah
4	07.15 – 12.30	Sekolah formal
5	12.30 – 13.00	Persiapan sholat Dzuhur berjamaah
6	13.00 – 15.00	Makan siang dan istirahat
7	15.00 – 15.45	Jamaah sholat Ashar
8	15.45 – 17.15	Sorogan Al-Quran ke Pengasuh/Kyai
9	17.15 – 18.00	Makan sore dan persiapan jamaah sholat Magrib
10	18.00 – 19.15	Sorogan kitab
11	19.15 – 20.00	Jamaah sholat Isya
12	20.00 – 21.15	Sekolah Diniyah
13	21.15 – 22.00	Belajar malam
14	22.00 – 04.00	Istirahat
15	04.00 – 05.00	Bangun pagi dan mandi

Tabel 7
Jatwal Aktivitas Mingguan

No	Hari	Waktu	Aktivitas
1	Senin	07.00-08.30	Upacara bendera
2	Selasa	20.00-21.00	Kursus Bahasa Inggris
3	Rabu	16.00-17.00	Kursus Bahasa Arab
4	Kamis	16.00-17.00	Latihan Pidato Bahasa Inggris Dan Arab
5	Jum'at	16.00-17.00	Olahraga
6	Sabtu	16.00-17.00	Kursus Kaligrafi
7	Minggu	06.00-07.00	Latihan Seni Bela Diri

B. Deskripsi Data Penelitian

Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus, Dalam hal ini menganalisis data, penulis melakukan analisis dengan menggunakan metode atau instrumen yang telah penulis tentukan pada bab sebelumnya. Adapun data yang akan dianalisis tersebut diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi data pada obyek penelitian yang penulis laksanakan di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus.

A. Mengarahkan

1. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Pondok Pesantren Al-Qodir Tanggamus, dan pendidik Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus bahwa kepala pondok dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan memberi dukungan kepada pendidik untuk menegakkan disiplin, memberi kesempatan yang luas untuk berkonsultasi dan diskusi untuk permasalahan yang dihadapi dipondok.

Langkah selanjutnya kepala pondok memberi kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan profesinya, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program pondok pesantren.

a. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan Kyai/kepala pondok dalam mengarahkan pendidik dan peserta didik, kepala pondok bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya, Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi hendaknya mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan segala kegiatan dan tujuan pendidikan.

b. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren sudah baik dalam mengarahkan aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, dan melibatkan orang lain, atau pengikut. Mereka menerima pengarahan dari pimpinan anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan.

2. Mempengaruhi

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala pondok Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus dalam mempengaruhi dan memberikan bimbingan kepada para personil pendidikan sebagai bawahan agar berbagai tujuan

pendidikan dapat tercapai melalui serangkaian kegiatan yang telah direncanakan, kepala pondok mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya dan kepala pondok aktif baik sebagai pengajar maupun pengontrol dan bekerjasama dengan anggotanya yang lain atau para pendidik, dan mau berdiskusi atau mendengarkan saran, kritik dari para anggotanya atau pendidik-pendidik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.



Langkah selanjutnya kepala pondok dalam menyelenggarakan tugas fungsinya sebagai pemimpin dan pengelola pondok harus memiliki visi dan misi serta strategi manajemen pendidikan secara utuh dan berorientasi kepada mutu. Kepemimpinan pendidikan juga dapat diartikan sebagai proses kegiatan usaha mempengaruhi dan menggerakkan perilaku orang lain serta melakukan suatu perubahan kearah yang lebih positif dalam mengupayakan keberhasilan pendidikan.

b. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala pondok dalam mempengaruhi kepala pondok memiliki kepribadian. Pengalaman, dan harapan pemimpin. Hal ini mencakup nilai- nilai, latar belakang, dan pengalamannya, harapan dan

perilaku sebagai atasan karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, dan kebutuhan tugas, serta iklim dan kebijakannya organisasi, juga harapan dan perilaku rekan.

Selanjutnya untuk mengetahui kepemimpinan kepala pondok dalam mempengaruhi dipergunakan untuk merubah sikap, perilaku, pendapat, dan bergerak kearah tertentu dari target. Dan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang untuk memperoleh kepatuhan, kerjasama, kemampuan dan proses mempengaruhi orang lain yang hubungannya dengan pengembangan ilmu pengetahuan atau pendidik.

c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, penulis dapat melihat bahwa kepemimpinan kepala pondok dalam mempengaruhi sudah baik, dalam mempengaruhi individu-individu supaya timbul kerjasama secara teratur dalam upaya mencapi tujuan yang telah ditetapkan bersama.

3. Memebri nasehat

a. Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala pondok Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus dalam memberi nasehat, memberi nasehat orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian

tujuan pondok, dan membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para pendidik dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah, dan memberi saran atau anjuran untuk meningkatkan semangat, rela berkorban, rela kebersamaan dalam melaksanakan tugas.

b. Observasi

Kepala pondok dalam memberi nasehta untuk membangkitkan semangat, percaya diri terhadap pendidik dan siswa, sehingga mereka menerima dan memahami tujuan pondok secara antusias mampu melakukan yang melahirkan kemauan untuk bekerja dengan penuh semangat dan percaya diri terhadap para pendidik dan para siswa.

c. Dokumentasi

Berdasarkan hasil dokumentasi penulis, dapat melihat kepemimpinan kepala pondok sudah baik dalam memberi nasehat dengan membangkitkan semangat, percaya diri terhadap pendidik, dan siswa. Menghrgai segala hasil kerja bawahan, penghargaan dan pengakuan ini dapat diwujudkan dengan berupa kenaikan pangkat, fasilitas, kesempatan mengikuti pendidikan dan lain-lain.

4. Memotivasi

a. Wawancara

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan Kyai/Kepala Pondok Pesantren, Pendidik di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus, bahwa Kyai memotivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas sesuai fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan, suasana kerja dan kedisiplinan.

b. Observasi

Untuk mengetahui kepemimpinan Kyai dalam memotivasi bawahan dalam melaksanakan manajemen untuk menimbulkan motivasi kerja dan pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja bawahan, prestasi yang diharapkan adalah prestasi yang dapat dicapai, kemudian Kyai memberikan motivasi terhadap kinerja bawahan dalam melaksanakan tugas.

c. Dokumentasi

Hasil dokumentasi yang penulis lakukan, dapat diketahui bahwa kepala madrasah saat memotivasi sudah baik, memotivasi akan meningkatkan kinerja bawahan secara aktif dalam menghasilkan prestasi dan kinerja yang baik

BAB IV

ANALISIS DATA PENELITIAN

A. Temuan penelitian

Temuan penelitian yang telah penulis peroleh dari hasil penelitian di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus bersumber melalui wawancara sebagai metode pokok guna memperoleh data keputusan yang objektif. Selain itu penulis juga menggunakan metode observasi dan dokumentasi sebagai metode penunjang guna melengkapi data yang telah penulis dapatkan sebelumnya.

Menurut Wahyu Sumidjo ada empat indikator kepemimpinan yaitu:²⁵

1. Mempengaruhi
 2. Mengarahkan
 3. Memberi nasehat
 4. Memotivasi
- a. Kepemimpinan Kepala Pondok Pesantren dalam mempengaruhi

Berikut ini penulis paparkan hasil wawancara dengan KH. Musyafa' Achmad Al-Hafidz selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus yang mengacu kepada teori Wahyu Sumidjo, beliau mengatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu hal yang sangat penting

²⁵ Wahyu Sumidjo, *kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 102

dalam memajukan sebuah lembaga, utamanya lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan dalam mempengaruhi pendidik dan santri harus dilakukan dengan profesional oleh seorang pemimpin karena hal itu sangat dapat mempengaruhi kinerja para pendidik.

Hasil wawancara tersebut selaras dengan hasil wawancara Ustadz Wiji Ali Ro'ib selaku Lurah pondok sekaligus guru di sekolah. Beliau mengatakan bahwa seorang leader/ pemimpin adalah memiliki peran penting untuk mempengaruhi kinerja bawahannya untuk menunjang kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh seorang pendidik dan dapat mempengaruhi potensi yang ada pada lingkungan pesantren.

Hasil wawancara yang penulis lakukan sesuai dengan observasi, bahwa Kyai sebagai pemimpin harus mampu mempengaruhi dan menggerakkan sumberdaya yang ada di pesantren serta mempengaruhi kinerja pendidik dan staff untuk tujuan yang telah di tentukan. Untuk itu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus sudah berjalan dengan baik karena mampu menghasilkan kinerja pendidik sesuai dengan fungsinya.

b. Kepemimpinan Kyai dalam mengarahkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. Musyafa' Achmad Al-Hafidz selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus, beliau mengatakan “bahwasanya seorang pemimpin dalam hal ini Kyai di Pondok Pesantren berperan menerima dan menyebarluaskan informasi kepada Ustadz, staf, serta santri dan wali

santri, dengan demikian Kyai mengadakan suatu pengamatan terhadap lingkungan sekitar pondok pesantren untuk menyampaikan gagasan masyarakat yang bersifat penting serta membangun yang berkaitan dengan mengarahkan melalui komunikasi dan penjelasan-penjelasan yang bersifat terarah guna melaksanakan tugas-tugas yang perlu dilakukan.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi yang penulis lakukan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya serta mendirikan dorongan dan berdiri didepan untuk kemajuan dan memberikan inspirasi kepada stake holder dalam mencapai tujuan bersama. Dengan begitu dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi dalam menerapkan peran seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya sudah dilakukan dengan baik.

c. Kepemimpinan Kyai dalam memberi Nasehat

Berdasarkan hasil wawancara dengan KH. Musyafa' Achmad Al-Hafidz selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus, beliau mengatakan.”bahwasannya seorang pemimpin harus dapat memberi nasehat kepada seluruh elemen yang ada disebuah lembaga dan memberikan solusi atau jalan keluar dalam menghadapi suatu permasalahan”.

Hasil wawancara diatas dapat diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada Ustadz Wahyudi,”beliau mengatakan bahwa

memberi nasehat atau memberi petunjuk harus dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi kinerja bawahan”.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi yang dilakukan penulis. Memberi nasehat harus diberikan untuk siapa saja. Kyai bisa menasehati para Ustadz dan santri kapan saja dan tidak direncanakan waktu dan tempatnya. Dengan begitu penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan di pondok pesantren dalam hal ini Kyai dapat memberikan nasehat untuk memperbaiki kinerja untuk mencapai tujuan bersama.

d. Kepemimpinan Kyai dalam memotivasi

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan KH. Musyafa' Achmad Al-Hafidz selaku pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Beliau mengatakan “ pengasuh pondok pesantren harus mampu memberikan efek positif terhadap Ustadz selaku mitra pengasuh pondok dalam mencerdaskan anak bangsa Kyai dapat memberikan motivasi kepada pendidik untuk lebih meningkatkan kinerja mereka dengan menggunakan beberapa cara, misalnya, menanamkan nilai- nilai spiritual dan ukhuwah Islamiah, memberikan keteladanan dan pembiasaan dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan fungsinya, pemberian kompensasi yang sesuai serta pemberian reward.

Hasil wawancara diatas diperkuat dengan hasil wawancara pada Ustadz Nanang selaku kepala tata usaha di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Beliau mengatakan bahwa “motivasi sangat

dibutuhkan dari Kyai oleh seluruh Ustadz dan santri. Peran Kyai sebagai motivator sangat besar, karena Kyai sebagai pemimpin di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus.

Hasil wawancara diatas sesuai dengan temuan observasi. Kepemimpinan Kyai mempunyai peran besar dalam memotivasi dan memberikan dorongan yang dimiliki seorang Kyai dalam membimbing dan membina serta mengarahkan pendidik dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan pendidikan di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kyai dalam memotivasi sudah dilakukan dengan baik, Kyai mempunyai peran sangat besar dalam memotivasi santrinya untuk menanamkan nilai-nilai spiritual agar dapat diamalkan kepada masyarakat luas.

Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Al-Qodir menurut Ustadz memiliki dua tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan kharismatik dan demokratis. Figur seorang Kyai di pesantren ini adalah pemimpin yang sangat menjaga nilai etis, nilai moral yang luhur serta menjaga nilai-nilai spiritual yang ada dibalik posisinya sebagai pemimpin, berpengetahuan luas, bertindak adil dan jujur serta konsekuen dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai dengan pemikiran kartini kartono yang membagi tipe kepemimpinan.

- a. Tipe kharismatik
Pemimpin yang tergolong tipe ini pada umumnya memiliki kewibawaan yang sangat besar terhadap pengikutnya. Kewibawaan memancar dari pribadinya, yang dibawa sejak lahir. Dengan demikian pemimpin yang kharismatik itu biasanya memiliki kekuatan ghaib.

Dari penampilannya memancar kewibawaan yang menyebabkan pengikutnya merasa tertarik dan kagum serta patuh.

b. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini paling tepat memimpin organisasi modern. Beberapa sifat dari tipe ini antara lain selalu bertitik tolak dari rasa persamaan hak dan persamaan kewajiban sebagai manusia, berusaha menyinkronkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi/ bawahan, senang, menerima saran, pendapat dan kritik, mengutamakan kerja sama kelompok dalam pencapaian tujuan organisasi, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk melakukan tugas, berusaha memberikan kesempatan untuk berkembang kepada bawahan, dan membimbing bawahan untuk lebih berhasil dari padanya. Tipe kepemimpinan demokratis, seorang dalam mengembangkan organisasi menggunakan pendekatan musyawarah. Tipe kepemimpinan demokratis ini memang paling sesuai dengan konsep Islam didalamnya banyak menekankan prinsip musyawarah untuk mufakat.²⁶

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kyai dalam mempengaruhi

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar mau mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sebagian ahli menganggap bahwa inti manajemen adalah kepemimpinan. Proses kepemimpinan dapat terlaksana jika terjadi interaksi dua atau tiga orang atau lebih, maka disini terdapat faktor perilaku pengaruh dan yang mempengaruhi dan siapa yang akan dipengaruhi dan siapa yang akan jadi pemimpin. Karena itu pemimpin merupakan suatu tingkatan dalam manajemen yang melakukan fungsi-fungsi manajemen, pembentukan, perencanaan, pengaturan, pendorong, sistem hubungan dan pengendalian, kehendak untuk memimpin dan memberikan pengarahan.

²⁶ *Ibid*, Kompri, *Manajemen Pendidikan I*, h. 335-336

Manusia, disamping makhluk individu juga sebagai makhluk sosial. Sifat alami manusia antara lain saling membutuhkan, gotong-royong, kebersamaan, bermusyawarah, saling ketergantungan antara satu dengan yang lainnya. Implementasi dari sifat-sifat tersebut, maka diperlukan hubungan atau interaksi baik disuatu kelompok masyarakat atau organisasi. Kemajuan suatu organisasi diperlukan seorang sosok pemimpin yang baik diantara mereka, karena pemimpin merupakan komponen yang mengikat satu kesatuan dengan kelompok.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. Apabila dianalisis lebih mendalam lagi akan tergambar bahwa manusia merupakan inti dari kepemimpinan, paling tidak untuk masa sekarang. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu sukses atau tidaknya suatu pemimpin dalam sebuah organisasi. Karena itu sumber daya manusia ini tidak bisa diabaikan dan tidak bisa diberlakukan sama dengan sumberdaya non-manusia. Dimensi manusia ini merupakan unsur yang dipertimbangkan karena dimensi manusia memiliki beberapa kunci elemen yaitu hubungan keahlian, kreativitas, fleksibilitas dan orientasi kedepan.²⁷

Kepemimpinan merupakan proses interaksi sosial antara pemimpin dan para anggotanya dalam proses. Dalam proses interaksi sosial tersebut keduanya saling mempengaruhi anggota. Mempengaruhi adalah daya atau kekuatan yang digunakan mengubah sikap, perilaku, pendapat, tujuan,

²⁷ Kompri, *Manajemen Pendidikan 1*, (Bandung : Alfabeta, 2015) h. 308

kebutuhan, nilai- nilai, kemampuan dan tindakan untuk bergerak ke arah tertentu. Mempengaruhi adalah proses interaksi sosial antara pemimpin dan target dimana kedua belah pihak secara sistematis berupaya saling mempengaruhi yaitu mengubah sikap, perilaku, nilai- nilai, norma, kepercayaan, tujuan dan sebagainya.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al- Qodir Batu Tegi Tanggamus dalam mempengaruhi santrinya, Kyai, memberikan bimbingan kepada personil pendidikan sebagai bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan. Vigur Kyai mampu mempengaruhi perilaku pendidik dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Sebagai seorang pemimpin dan pengelola pondok pesantren melakukan perubahan ke arah yang lebih positif.

2. Kepemimpinan Kyai dalam mengarahkan

Mengarahkan atau *directing* merupakan suatu kegiatan untuk mengintegrasikan usaha- usaha dari anggota disuatu kelompok, sehingga melalui tugas- tugas mereka dapat terpenuhi tujuan- tujuan pribadi dan kelompoknya. Semua usaha kelompok menghendaki pengarahannya apabila ingin secara sukses mencapai tujuan akhir kelompok tersebut.

Setiap anggota kelompok harus memiliki informasi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan suatu tugas. Maka rencana- rencana yang sudah dibuat diberitahukan kepada semua anggota dalam bentuk instruksi dan perintah yang dilakukan secara resmi. Pengarahan yang baik

bukanlah suatu bentuk kediktatoran. Para pekerja mengharapkan dapat diberikan informasi- informasi yang diperlukan mengenai jumlah, kualitas dan batas waktu yang diperkenankan untuk pekerjaan tersebut.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al- Qodir Batu Tegi Tanggamus. Kyai dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan suatu masalah-masalah kerjanya, dan memberikan dukungan-dukungan kepada pendidik untuk menegakkan kedisiplinan dan Kyai memberikan kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan, serta bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya.

3. Kepemimpinan Kyai dalam memberikan nasehat

Kata nasehat berasal dari kata “nash” yang artinya halus, murni dan bersih yang merupakan lawan dari kata kotor atau curang. Dengan demikian kata- kata nasehat haruslah jauh dari bentuk kecurangan ataupun motivasi yang kotor. Sedangkan pengertian nasehta menurut istilah adalah sebuah kata yang mengungkapkan suatu bentuk keinginan kebaikan kepada objek yang diberikan nasehat.

Seperti yang kita ketahui dan yang sering kita dengarkan kita juga sering mendapatkan nasehat, baik itu dari orang tuas, guru, kakak, dan sekeliling kita yang lebih dewasa tentunya. Dari pengalaman yang kita alami sendiri mengenai nasehat itu, bahwa nasehat biasanya diberikan secara spontan karena suatu keadaan maupun untuk antisipasi yang mana proses tahapannya tidak diperlihatkan.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, dan dianalisis dengan teori bahwa kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Kyai dalam memberi nasehat kepada orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pesantren. Kyai juga memberi nasehat kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan SOP

4. Kepemimpinan Kyai dalam memotivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.²⁸

Motivasi memiliki dimensi yang berlangsung lama, sebagai ukuran seseorang untuk mempertahankan usahanya. Individu- individu yang termotivasi tetap bertahan dengan pekerjaannya dalam waktu yang cukup lama untuk mencapai target yang diinginkan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah usaha pemberian dorongan pada seseorang agar mau bertindak dengan cara yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

²⁸ Wahyu Sumidjo, *kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), h. 50

Dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi Kyai di pondok pesatren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Kyai melakukan motivasi kepada Ustadz dan santrinya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, dari motivasi menumbuhkan peraturan lingkungan dan peraturan suasana kerja. Dan pemimpin memotivasi bawahan secara aktif dalam menghasilkan tingkat produktivitas kerja.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini ada empat indikator kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus.

1. Kepemimpinan Kyai di Pesantren dalam mempengaruhi

Kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus dalam mempengaruhi santrinya, Kyai, memberikan bimbingan kepada personil pendidikan sebagai bawahan untuk mencapai tujuan pendidikan. Vigur Kyai mampu mempengaruhi perilaku pendidik dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya. Sebagai seorang pemimpin dan pengelola pondok pesantren melakukan perubahan ke arah yang lebih positif.

2. Kepemimpinan Kyai di Pesantren dalam mengarahkan

Kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Kyai dapat mengarahkan pendidik dalam memecahkan suatu masalah-masalah kerjanya, dan memberikan dukungan-dukungan kepada pendidik untuk menegakkan kedisiplinan dan Kyai memberikan kesempatan terhadap pendidik untuk meningkatkan, serta bertanggung jawab dan bertugas membina lembaga yang dipimpinnya.

3. Kepemimpinan Kyai di Pesantren dalam memberi nasehat

Kepemimpinan Kyai di pondok pesantren Al-Qodir Batu Tegi Tanggamus. Kyai dalam memberi nasehat kepada orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang selalu terarah pada pencapaian tujuan pesantren. Kyai juga memberi nasehat kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan SOP.

4. Kepemimpinan Kyai di pesantren dalam memberi motivasi

Kyai adalah seorang motivator bagi santrinya untuk itu Kyai harus melakukan motivasi kepada Ustadz dan santrinya dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya, dari motivasi menumbuhkan peraturan lingkungan dan peraturan suasana kerja. Dan pemimpin memotivasi bawahan secara aktif dalam menghasilkan tingkat produktivitas kerja.

B. Reomendasi

1. Kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren memiliki peran yang sangat besar dalam memajukan pesantren
2. Kepemimpinan Kyai adalah inti dari manajemen sebuah pesantren, untuk itu Kyai harus profesional sebagai seorang leader menjalankan fungsi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu Onimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011)
- Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002, Cet.XII)
- Asifudin Janan Ahmad, “Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, November 2016,
- Departemen agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahannya*, (Diponegoro: Bandung,2000)
- Efendi Nur, *Manajemen perubahan di Pondok Pesantren*, Yogyakarta : Kalimedia, 2016
- Efriyanto Andri, Endang Shyta Triana, *Pengantar Manajemen*, Kebumen, : Mediatara, 2015
- Hamdani Yusuf M, “ *Jurnal Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren* ”, 2009,
<https://kbbi.web.id/manajemen.html>
- Kompri, *Manajemen Pendidikan 1*, Bandung : Alfabeta, 2015
- Hasibuan P.S Melayu, *manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Rineka Cipta,2009)
- Moellog Lexy J., *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000)
- Muliawan Ungguh Jasa, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2015
- Mulyasa.H.E, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta :PT Bumi Aksara,2013).

- Nurhadi Imam. Hari Subiyantoro, “Pemberdayaan Masyarakat pesantren untuk meningkatkan minat masyarakat”. *Al-Idarah Jurnal kependidikan Islam VIII (1)*, (2008),
- Purwaningsih Nori, Manajemen Pesantren dalam Pemberdayaan Santri di Bidang Kewirausahaan, “*jurnal pesantren*”, 2018,
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2017
- Suharto Babun, *Pondok Pesantren dan Perubahan Sosial* (Yogyakarta, Pustaka Ilmu:2018)
- Sumidjo Wahyu, *kepemimpinan Kepala Sekolah*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
- Sunarto, Peran Pondok Pesantren dalam Pengembangan Kultur Islam Nusantara, “*Al-Tazkiyyah Jurnal Pendidikan Islam*”, November 2015,
- Tamil, Manajemen Pondok Pesantren Yadi Bontocina dalam mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas di Kec. Turikale Kan. Maros, “*Jurnal Pesnatren*”. 2017
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UII, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung , Alfabeta, 2011),