

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
DARUL FALAH BATU PUTU KECAMATAN TELUK
BETUNG BARAT KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Oleh :

**SITI BAEKAH
NPM.1741030230**



Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

**MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
DARUL FALAH BATU PUTU KECAMATAN TELUK BETUNG
BARAT KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu
Komunikasi**

Oleh :

**SITI BAEKAH
NPM.1741030230**

Jurusan: Manajemen Dakwah

**Pembimbing I
Pembimbing II**

**: Dr. H. Rosidi, MA
: Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I.**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021M**

ABSTRAK

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu lembaga atau organisasi di tentukan oleh kepemimpinan dalam lembaga atau organisasi tersebut. Pondok pesantren darul falah adalah lembaga pendidikan pesantren yang berbasis madrasah sekolah. Pesantren darul falah memadukan metode salafiah dengan sistem pendidikan modern yang baik. Memadukan metode tersebut memerlukan manajemen kepemimpinan agar tujuan pondok pesantren berjalan dengan efektif dan efisien. Teori manajemen kepemimpinan sangat tepat digunakan dalam peneliitian yang bertujuan untuk mengetahui: Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dan Bagaimana Kendala yang Dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung Dalam Menyelenggarakan Kepemimpinannya.

Penelitian ini bersifat deskriptif, jenis penelitian ini penelitian lapangan dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Kota Bandar Lampung. Sumber data primer yaitu pendiri, pengasuh, ustadz/ah dan pengurus Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung, Sumber data sekunder berjumlah 4 orang, dipilih berdasarkan karakteristik, Sedangkan pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dokumentasi, setelah data terkumpul dilakukan analisis data menggunakan metode kualitatif.

Hasil penelitian:Manajemen kepemimpinan pondok pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung meliputi: perencanaan kepemimpinan melakukan penempatan struktur yang baik, pembagian-pembagian tugas, penempatan direktur umum, direktur pengajaran, direktur pengasuhan, direktur bahasa, dan lurah pondok. Pengorganisasian kepemimpinan dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan kepemimpinan melakukan pengkaderan, penyediaan fasilitas, menyiapkan Sumber Daya Manusia (sdm), dan kurikulum. Pengawasan kepemimpinan melihat perkembangan-perkembangan setiap kegiatan yang dilakukan. Mengevaluasi dengan melihat sejauh mana perencanaan terwujud, yang dilakukan secara rutin baik dengan teguran atau arahan langsung. Kendala kepemimpinan pondok pesantren meliputi: kurang pemahaman mengenai bagaimana mengajarkan kepada kader mengenai kepemimpinan, bingung menerapkan pola-pola kepemimpinan, bingung mengajarkan ilmu wawasan, bingung menerapkan bagaimana *leadership* yang baik dan benar. Kesimpulannya adalah Pondok Pesantren Darul falah Batu Putu Bandar Lampung sudah melakukan pola-pola kepemimpinan.

Kata kunci: Manajemen, Kepemimpinan, Pondok Pesantren Darul Falah

ABSTRACT

Management is a process or framework, which involves guiding or directing a group of people towards organizational goals or tangible goals. Leadership is one of the most important factors in an institution or organization because most of the success and failure of an institution or organization is determined by the leadership in the institution or organization. Darul Falah Islamic Boarding School is a madrasa-based Islamic boarding school. Darul Falah Islamic Boarding School combines the salafiah method with a good modern education system. Combining these methods requires leadership management so that the goals of the Islamic boarding school run effectively and efficiently. Leadership management theory is very appropriate to be used in research that aims to find out: how is the management of the Darul Falah Islamic Boarding School in Batu Putu Bandar Lampung and what are the obstacles faced by the Darul Falah Islamic Boarding School Batu Putu Bandar Lampung in carrying out its leadership.

This research is descriptive. This type of research is field research carried out at Darul Falah Islamic Boarding School, Teluk Betung Barat District, Bandar Lampung City. Primary data sources are founders, caregivers, ustadz/ustadzah and administrators of Darul Falah Islamic Boarding School Batu Putu Bandar Lampung, secondary data sources are 4 people, selected based on characteristics, while data collection uses interview, observation, documentation methods, after data collected data analysis is carried out using qualitative methods.

The results of the research: the leadership management of the Darul Falah Islamic Boarding School Batu Putu Bandar Lampung includes: leadership planning to do a good structure placement, division of tasks, placement of general director, director of teaching, director of care, director of language, and village head of Pondok. In organizing leadership, the division of tasks and responsibilities is carried out. The implementation of leadership conducts cadre, provides facilities, prepares human resources (HR) and curriculum. Leadership supervision sees the developments of each activity carried out. Evaluate by looking at the extent to which the planning is realized, which is done regularly either with a warning or direct direction. The obstacles to leadership in Islamic boarding school include: lack of understanding of how to teach cadres about leadership, confusion in applying leadership patterns, confusion in teaching insight, confusion in applying good and correct leadership. The conclusion is that the Darul Falah Islamic Boarding School Batu Putu Bandar Lampung has implemented leadership patterns.

Keywords: Management, Leadership, Darul Falah Islamic Boarding School

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Baekah
NPM : 1741030230
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Kecamatan Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Desember 2021
Penulis

Siti Baekah
1741030230

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PONDOK
PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTU
KECAMATAN TELUK BETUNG, BARAT
BANDAR LAMPUNG
Nama : Siti Baekah
NPM : 1741030230
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing Akademik I

Pembimbing Akademik II


Dr. H. Rosidi, MA

NIP. 196503051994031065


Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I

NIP. 197405261999031002

Mengetahui,
Ketua Jurusan MD


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

NIP. 197206161997032002



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung”. Disusun oleh Siti Baekah, NPM : 1741030230, Jurusan Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Pada hari Senin tanggal 27 Desember 2021.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : M. Husaini, ST., MT

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I

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

Penguji II : Dr. H. Rosidi, MA

Penguji Pendamping : Mulyadi, S.Ag.,M.Sos.I

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

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

NIP. 196104091990031002

MOTTO

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙۙۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ

نُسَبِحُ بِحَمْدِكَۙ وَنُقَدِّسُ لَكَۙۙۙ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ

Artinya: "Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta bapak Sukaemi dan Ibunda tercinta Nursiyah. Yang telah ikhlas dan ridho mendo'akan penulis, memberikan kasih sayang yang sangat luar biasa, mendidik, menasehati serta mendukung setiap langkah dan keinginan penulis dalam mencapai cita-cita, dengan kerja keras dan perjuangannya penulis ucapkan terimakasih tak terhingga semoga Allah SWT senantiasa memberikan umur yang panjang serta keberkahan dan kenikmatan yang selalu dilimpahkan kepada kalian baik di dunia maupun di akhirat.
2. Untuk Ummi Maisaroh dan Abi Ahmad Muslih yang telah menerima dan mengajarkan ilmu agama dan kehidupan, memberikan kasih sayang serta mendo'akan dan mendukung penulis dalam mencapai tujuan hidup. Dengan niat yang ikhlas dan perjuangannya penulis mengucapkan terima kasih banyak semoga Allah SWT selalu memberkahi umur, diberikan kenikmatan dan kesuksesan baik dunia maupun akhirat.
3. Teruntuk Kakak-kakakku tersayang, yaitu Ahmad Gozali dan Nur Alifah. Terimakasih untuk motivasi, didikan dan do'a yang selalu terucap untuk penulis. Berkat kalian penulis menjadi semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberi kebahagiaan dan keberkahan serta kenikmatan yang selalu dilimpahkan baik di dunia maupun di akhirat.
4. Untuk adik-adikku tersayang, yaitu Uwais Ilfi, Siti Hobsah, Ririn, dan Neli yang telah memberikan dukungan dan do'a yang baik untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan karya tulis ini.
5. Teman-teman seperjuangan kelas F yang shaleh dan shalehah, Terima kasih atas Solidaritasnya dan Bantuannya selama ini.
6. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang sudah memberikan ilmu yang bermanfaat dan berguna selama di bangku Perkuliahan.

RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 17 Oktober 1999 di desa Tanjung Agung, Kecamatan Teluk Pandan , Kabupaten Pesawaran. Merupakan anak ke-3 dari 7 bersaudara dari pasangan suami istri bapak Sukaemi dan ibu Nursiah. Pendidikan yang sudah ditempuh oleh penulis yaitu mulai dari MI Mathlaul Anwar Tanjung Agung pada tahun 2005 kemudian lulus pada tahun 2011, melanjut di MTS Mathlaul Anwar Tanjung Agung pada tahun 2011 lulus pada tahun 2014, melanjut di MAN Islamiyah Teluk Betung selatan pada tahun 2014 lulus pada tahun 2017, dan melanjut ke perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017 hingga sekarang. Pada semester 1 sampai 5 penulis pernah menjadi Anggota UKMF Rumah Da'i di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 8 Oktober 2021

Penulis,

Siti Baekah



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan hikmat. Shalawat beserta salam penulis haturkan kepada baginda Rasulullah SAW dan para sahabatnya semoga senantiasa di kelak kemudian hari nanti kita bisa mendapatkan syafaatnya, Aamiin.

Penyusunan skripsi adalah salah satu tugas akhir yang harus di selesaikan oleh penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam ilmu dakwah fakultas dakwah dan ilmu komunikasi, UIN Raden Intan Lampung.

Syukur alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi tersebut, berkat do'a, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Mungkin tanpa bimbingan dan bantuan penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Rosidi, MA. selaku pembimbing I dan Bapak Mulyadi, S.Ag., M.Sos.I. selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengajari, membantu dan memotivasi dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaiannya.
3. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengajaran dan pengalaman kepada penulis.
4. Ustadz Irmansyah selaku Pimpinan Pondok Pesantren Darul Falah yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.
5. Seluruh petugas staf perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang dengan keramah-tamahannya melayani penulis dan meminjamkan buku kepada penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh petugas Perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah membantu dalam pengadaan buku untuk penulis.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah kelas F angkatan 2017 yang telah berjuang bersama-sama selama di bangku perkuliahan.

8. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah membuat penulis semangat dalam penyelesaian skripsi

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah dilakukan oleh Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian dengan balasan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan agar skripsi ini dapat lebih baik dari sebelumnya.

Terimakasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, Juni 2021
Penulis,



Siti Baekah
1741030247

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
G. Kajian Pustaka.....	13
H. Metode Penelitian.....	15
I. Sistematika Pembahasan.....	19
BAB II Manajemen Kepemimpinan	
A. Manajemen.....	21
1. Pengertian Manajemen.....	21
2. Unsur-unsur Manajemen	23
3. Fungsi Manajemen.....	24
B. Kepemimpinan	29
1. Pengertian Kepemimpinan	29
2. Hakikat Kepemimpinan	31
3. Kepemimpinan dalam Islam.....	32
4. Kepemimpinan Pendidikan	32
5. Tradisi Kepemimpinan Pondok Pesantren	33
6. Gaya Kepemimpinan.....	34
C. Pengertian Manajemen Kepemimpinan	36
D. Perbedaan Kepemimpinan dan Manajemen.....	37

BAB III Gambaran Umum Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung

A. Profil Pondok Pesantren Darul Falah.....	39
1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah	39
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Darul Falah.....	41
3. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darul Falah.....	41
4. Program Pondok Pesantren Darul Falah.....	42
B. Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah.....	51
1. Perencanaan Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah	51
2. Pengorganisaian Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah	52
3. Pelaksanaan Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah.....	53
4. Pengawasan Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah.....	54
5. Evaluasi Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah	55
C. Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah	56
D. Kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah	58

BAB IV Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung

A. Analisis Manajemen Kepemimpinan PONDOK PESANTREN Darul Falah	61
1. Analisis Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah.....	61
2. Kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah dalam menyelenggarakan kepemimpinan pondok pesantren.	68
B. Temuan dalam Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah	71

BAB V Simpulan dan Rekomendasi

A. Simpulan	79
B. Rekomendasi	82

DAFTAR RUJUKAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Struktur Organisasi Pondok Pesantren Darul Falah.....	43
Tabel 2: Program Kerja Ketua Umum dan Wakil.....	46
Tabel 3: Program Kerja Sekertaris	47
Tabel 4 : Program Kerja bendahara	48
Tabel 5 : Program Kerja Kaderisasi.....	49
Tabel 6 : Program Kerja PDU	50
Tabel 7 : Program Kerja Kestari.....	51
Tabel 8 : Program Kerja Khobar	52
Tabel 9 : Program Kerja Keilmuan.....	53
Tabel10: Program Kerja dalam Kaderisasi.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Transkrip Wawancara
- Lampiran 2: SK Judul
- Lampiran 4: Berita Acara sidang Munaqosyah
- Lampiran 5: Surat Tugas Seminar Proposal
- Lampiran 6: Surat Keterangan Perubahan Judul Proposal
- Lampiran 5: Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6: Surat Telah Melaksanakan Penelitian
- Lampiran 7: Kartu Konsultasi
- Lampiran 8: Dokumentasi Foto Pondok Pesantren Darul Falah



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami pokok permasalahan pada penelitian ini maka penulis akan menjelaskan penegasan judul dengan memaparkan definisi-definisi terkait judul penelitian. Adapun judul penelitian yaitu: **“Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung”**.

Menurut George R. Terry dalam bukunya “principles of management” sebagaimana dikutip Muhammad Rohman dalam buku *Manajemen Pendidikan* menyampaikan pendapatnya : manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.¹

Berdasarkan uraian diatas, maka yang dimaksud penulis manajemen adalah suatu proses yang berdasarkan dengan fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan dengan melibatkan ilmu ataupun seni, agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut Sarwono Prawirohardjo sebagaimana dikutip Husna Asmara dalam buku *pengantar kepemimpinan pendidikan: Kepemimpinan atau Leadership* adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.²

Berdasarkan uraian diatas maka yang dimaksud penulis, Kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mengajak orang lain agar

¹Muhammad Rohman& Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan, Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*(Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h.11

²Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1982), h.17.

mau ikut bekerja sama agar memperoleh tujuan yang penting dan sudah disepakati bersama.

Terkait dengan manajemen kepemimpinan menurut Indah Kusuma sangat berperan penting, peran itu mencakup: penetapan keputusan, pengembangan ide-ide, pendelegasian otoritas kepada anggota, pengembangan komitmen bawahan, merencana, dan kontrol rencana, serta pemanfaatan berbagi sumber daya, realisasi rencana, pemberian motivasi dan rencana, kontrol pada pelaksanaan serta tindak lanjutnya.³

Berdasarkan uraian di atas, maka yang dimaksud penulis manajemen kepemimpinan adalah suatu hal yang mengatur dan merencanakan bagaimana kepemimpinan tersebut dilakukan dan dijalankan dengan sebaik mungkin.

Pondok pesantren darul falah merupakan lembaga pendidikan dakwah (agama islam) baik bagi masyarakat ataupun bagi santri yang berada didalamnya, menerapkan nilai-nilai keislaman, mendidik dengan pedoman islam yang modern dan mentauladani sunah-sunah Rasulullah SAW. Yang beralamat di Jl. WA. Rahman Kampung Baru Batu Putu Teluk Betung Barat Bandar Lampung. Pesantren adalah lembaga pendidikan islam yang diberikan secara non klasikal dan kurikulum diatur oleh kiyai.⁴

Seiring dengan perkembangan zaman, kepemimpinan di Pondok Pesantren Darul Falah ditujukan agar membuat santri mengenal bakat dan belajar bertanggung jawab atas tugasnya, belajar disiplin dan menjadi lebih kreatif dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapinya, sehingga akan mempermudah santri mengenal dirinya sendiri untuk lebih mandiri lagi. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maksud dari judul penelitian ini adalah suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan tentang “Manajemen Kepemimpinan yangdigunakan oleh pengasuh yang menekankan pada fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi yang diselenggarakan oleh Pondok

³Wahyu qolbu, *Ala Santri*, (Jakarta, 2017), h.3-4.

⁴Ridwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal*,(Yogyakarta,Pustaka Pelajar, 2005), h.80.

Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung”. Dalam mengelola pondok yang diasuh guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan Islam ada dalam bentuk pesantren, madrasah, dan model pendidikan lainnya yang merupakan modal dasar dan bagian tidak terpisahkan dalam pendidikan nasional Indonesia. Pendidikan nasional adalah usaha sadar untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa pada Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memiliki kepribadian, mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat menumbuhkan manusia yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa. Tampak secara jelas bahwa agama tidak bisa dipisahkan dalam pendidikan nasional berkenaan dengan aspek sikap, nilai moral dan akhlak keagamaan. Pengembangan dan pembinaan pendidikan agama di lembaga lembaga pendidikan agama seperti madrasah, pondok pesantren dan jenis pendidikan lainnya merupakan bagian terintegrasi dari pendidikan nasional. Khusus pendidikan yang diselenggarakan di pondok pesantren menjadi salah satu model pendidikan Islam⁵.

Berbagai varian gaya masing-masing individu dalam kepemimpinan, (termasuk kepemimpinan kiai) dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kehidupan para santri-santrinya. Ciri khas santri sangat erat dengan proses interaksi dan komunikasi yang terjadi antara pimpinan (*top up*) dan bawahan (*top down*) yang dipengaruhi oleh efektifitas pimpinan. Proses dari formulasi kebijakan menurut teori ini, elit secara top down membuat kebijakan publik untuk diimplementasikan oleh administrasi publik kepada rakyat atau masyarakat. Bagi santri agar tunduk patuh sesuai undang-undang pondok pesantren tidak lain merupakan anjuran sang kiai, maka figur seorang kiai dalam membangkitkan para santri-santrinya adalah hal utama dalam menggerakkan dan memajukan lembaga pendidikan

⁵Syaiful Sagala, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren*, Jurnal Tarbiyah, Vol. 22, No. 2, Juli-Desember 2015

islam berupa pondok pesantren. Masalah yang timbul yaitu bagaimana santri diarahkan supaya dapat sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh pesantren. Setiap lembaga pendidikan baik besar maupun kecil pasti mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai, dan tujuan tersebut memerlukan proses pengaturan melalui manajemen. Pondok pesantren sebagai lembaga/organisasi pendidikan yang terdiri dari beberapa kumpulan orang seperti: kyai sebagai pimpinan atau pengasuh, Pengurus pesantren, Asatidz (dewan guru), dan santri merupakan satu kesatuan yang terlibat dalam melakukan aktivitas-aktivitas pendidikan. Kehadiran madrasah/sekolah dan lembaga-lembaga lainnya seperti keterampilan dan kursus dalam lingkungan pesantren sebagai usaha untuk merespon perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tentunya membutuhkan pengelolaan atau manajemen yang pada akhirnya akan terbentuk model atau sistem dari pendidikan pesantren.⁶

Manajemen pada dasarnya mengandung tiga indera. Pertama, manajemen bagian dari sebuah proses menuju kemapanan berfikir. Kedua, manajemen sebagai kolektifitas orang yang sedang melakukan kegiatan dalam pengelolaan. Ketiga, manajemen adalah sebagai seni dan bagian dari ilmu pengetahuan. Manajemen sebagai sebuah proses, Johnson dalam *The Theory and Management of System* seperti dikutip Made Pidarta, mengatakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber yang tidak terkait ke dalam keseluruhan system untuk menyelesaikan sebuah tujuan. Selanjutnya Made Pidarta menjelaskan bahwa apa yang dimaksud dengan sumber adalah dengan memasukkan orang, alat, media, bahan, uang, dan sarana yang semuanya diarahkan dan dikoordinasikan untuk dipusatkan agar tercapai tujuannya.⁷

Manajemen sebagai kolektivitas orang yang melakukan aktivitas adalah “semua orang melakukan kegiatan pengelolaan di

⁶Zainuddin Syarif, *Manajemen Kepemimpinan Kiai Dan Kontribusinya Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren*, Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam Volume 6, Nomor 2, Desember 2017; p-ISSN 2442-2401; e-ISSN 2477-5622

⁷Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988),h.3.

tubuh yang ditentukan”.⁸ Atau dengan kata lain orang-orang yang terlibat dalam satu kesatuan aktivitas, Pengertian yang terakhir dari manajemen adalah sebagai seni berfungsi sebagai mencapai tujuan nyata dan membawa hasil atau keuntungan, sedangkan manajemen sebagai fungsi sains untuk menjelaskan fenomena, kejadian, keadaan.⁹ Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, yaitu menetapkan tapal batas, memberikan rasa identitas pada anggota organisasi.

Karakteristik budaya organisasi tersebut merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman para karyawan dalam perilaku kerja mereka. Para karyawan dituntut untuk lebih inovatif, mengambil resiko, memperhatikan rincian pekerjaan dan berorientasi pada pencapaian hasil. Pihak manajemen dalam membuat keputusan harus memperhatikan kepentingan para karyawan dan kerjasama tim. Seluruh anggota organisasi dituntut untuk bersikap dinamis dalam mencapai pertumbuhan tanpa mengabaikan perlunya stabilitas dalam pekerjaan. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas sistem sosial karena mampu membentuk sikap dan perilaku bawahan. Budaya organisasi dengan ini juga meningkatkan para bawahan terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga disamping menggambarkan identitas organisasi, budaya organisasi juga memberikan batasan nilai-nilai organisasi yang dimiliki yang berbeda dengan budaya organisasi yang lain. Dalam konteks pesantren, masih relatif kecil (*start up organization*) bahwa memiliki asumsi biasanya berdasar pada para leluhur *the founding father* (pendiri dari pesantren). Dasar asumsi tersebut dimiliki oleh mayoritas penghuni pesantren sebagai standarisasi pandangan segala tindakan, yaitu: perasaan bersama (penyatuan emosi atau psikis), perbuatan bersama, ucapan bersama (bahasa bersama), dan hal-hal bersama (memahami benda dengan sudut pandang yang sama), dengan ini menciptakan sebuah budaya. Ilustrasi proses pembentukan budaya.¹⁰ David Mc Clelland yang dikenal dengan *Three Needs Theory*, menyebutkan tiga jenis kebutuhan yaitu:

⁸Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996), h.23.

⁹*Ibid*, h.24.

¹⁰Vijay Shate, *Culture and Related Corporate Realistics*, (Homewood: Illinois: Ricard D. Irwin, Inc, 1982), h.234

1. Perlu pencapaian dorongan untuk berprestasi, untuk mencapai kaitannya dengan aset standar, untuk mencapai kesuksesan;
2. Membutuhkan kekuatan keinginan untuk membuat orang lain berperilaku tidak sadar sehingga mereka tidak berperilaku sebaliknya;
3. Perlu berafiliasi (sosialisasi) keinginan untuk hubungan interpersonal yang bersahabat dan dekat.¹¹

Menurut Harrison dan Carrol, ada tiga kekuatan yang memainkan peran sangat penting dalam menjaga budaya, termasuk budaya pesantren, yaitu: seleksi, manajemen puncak, dan metode sosialisasi. Adapun tujuannya adalah untuk mengidentifikasi mempekerjakan orang-orang yang memiliki wawasan keilmuan, etika dan kemampuan estetika. Manajemen kepemimpinan dalam organisasi memiliki dampak yang besar pada proses kultur dalam sebuah organisasi, bagaimana pimpinan berperilaku dan bagaimana menegakkan norma-norma dan nilai-nilai pada bawahan sepanjang organisasi, misalnya apakah pengambilan resiko diinginkan, berapa banyak kebebasan seharusnya diberikan pada bawahan oleh para manager, pakaian apakah yang pantas, dan tindakan apakah yang akan diimbali dalam kenaikan upah, promosi, dan ganjaran lainnya. Sosialisasi adalah proses yang mengadaptasikan para karyawan pada budaya organisasi. Sosialisasi dilakukan dalam tiga tahap, yaitu: tahap prakedatangan, perjumpaan, dan metamorfosis (perubahan penampilan fisik atau struktur setelah kelahiran).¹²

Dalam budaya pesantren, seorang kyai dianggap memiliki berbagai peran, baik sebagai pemimpin, penjaga kustodian (mengurus administrasi), guru dan mentor untuk siswa dan suami dan ayah di

¹¹Stephen P. Robbins and Timoty A. Judge, *Organizational Behavior*. 2007. New Jersey: Pearson Interntional Education.192

¹²R. Harrison dan G.R. Carrol, Keeping The Faith: A Model of Cultural Transmission in Forma Organizations, *Administrative Science Quartely*, Desember 1991.

keluarga mereka sendiri yang juga menetap di pondok. Posisi kyai sebagai pemimpin pesantren juga diharuskan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai luhur yang menjadi acuan dalam perilaku dan pengembangan pesantren. Posisi Kiai salah satu elemen terpenting di pesantren, dia adalah sosok yang disegani, maka tidak heran jika kiai memiliki beberapa kemampuan dan kedudukan, antara lain: beliau sebagai arsitektur, pendiri dan pengembang, dan juga pemimpin dan manajer.¹³

Pola kepemimpinan kiai lebih dekat dengan kepemimpinan transaksional dan transformasional, ditandai dari salah satu gaya kepemimpinan yang pada dasarnya menekankan transaksi antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan transaksional menekankan proses hubungan pertukaran yang layak secara ekonomi untuk memenuhi kebutuhan psikologis sesuai dengan kontrak yang telah mereka sepakati. Seorang kiai adalah pemimpin diyakini mampu mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja, dan nilai kerja yang dirasakan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karakteristik kepemimpinan kiai yang efektif menurut Dubin, yaitu mampu memenuhi tiga hal, ialah

1. *Create an atmosphere conducive for student learning* (menciptakan iklim yang kondusif bagi murid untuk belajar)
2. *Teacher involvement and growth* (para guru terlibat dan bertumbuh)
3. *Community support and high expectations* (semua masyarakat memberikan dorongan dan mempunyai harapan besar).¹⁴

Pesantren sebagai lembaga pendidikan yang menjadi bagian penting sistem pendidikan nasional perlu memiliki standar mutu yang jelas. Maka standar mutu pendidikan pesantren yang bermutu adalah yang dapat memenuhi standar pendidikan nasional sebagaimana yang termaktub dalam UU No. 20/2003 dan PP No. 13/2015, sebagaimana yang mencakup delapan standar. Mutu pendidikan pesantren

¹³Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam: Tradisidan Modernisasi Menujumillennium Baru*, (Jakarta: Logos WacanaIlmu, 2000), h.45.

¹⁴A.E. Dubin, *The Principal as Chief Executive Officer* (London: The Falmer Press, 1991), h.49.

merupakan ukuran terhadap sesuatu yang diharapkan tercapai dan suatu produk atau layanan bagi para pelanggan yang ada. Pesantren yang bermutu adalah yang memiliki standar yang jelas dan telah disepakati bersama. Dengan demikian, pendidikan pesantren dikatakan bermutu bila orientasi mutu pendidikan yang terdiri dari input, proses dan output dapat terpenuhi dengan baik. Kepemimpinan kiai sangat memberikan kontribusi tersendiri bagi keberhasilan pengembangan mutu pesantren, karena menawarkan paradigma yang berbeda dalam mengembangkan konsep *character building*, kiai berhasil mampu meningkatkan kualitas pendidikan.¹⁵

Model kepemimpinan kiai akan berpengaruh pada pendidikan yang dikembangkan oleh pesantren dan menawarkan perspektif alternatif dalam pengembangan pendidikan karakter di Indonesia. Orientasi mutu pendidikan juga diimplementasikan dengan mengembangkan dan mengaktualisasikan segenap potensi peserta didik secara optimal dalam rangka pemberdayaan seluruh masyarakat. Peserta didik (santri) akan mampu terlibat secara aktif, kreatif, inovatif dan efektif dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan Iptek dan masyarakat. Diantara beberapa keistimewaan pendidikan pesantren. *Pertama*, kiai dan para ustazd telah menjalankan fungsinya sebagai guru dengan memperlakukan santri secara humanis dengan mengembangkan individu dalam rangka menerapkan dan meraih tanggung jawab. Kiai dan para ustazd selalu memberikan contoh yang baik kepada santri dan mengkondisikan agar santri senantiasa menjadi pribadi yang memperbaiki dirinya setiap saat. *Kedua*, diantara metode pembelajaran yang digunakan:

1. Sorogan (biasa disebut dengan pengajaran individual ini memberikan kebebasan kepada para santri, pada umumnya diberikan kepada para santri yang baru masuk dan memerlukan bimbingan secara individual).¹⁶

¹⁵Hasan Baharun, Total Moral Quality: A New Approach For Character Education In Pesantren Ulumuna Journal of Islamic Studies. Volume. 21, Nomor. 1, 2017, h.57-80

¹⁶Darul Abror, *Kurikulum Pesantren* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), h. 30-31.

2. Wetonan atau bandungan (weton/bandungan berasal dari kata wektu dalam bahasa jawa yang berarti waktu, penamaan metode ini mengikuti praktek nyata terjadinya pembelajaran dimaksud, dalam pengajian dengan metode weton, pembelajaran dilakukan pada waktu-waktu tertentu, misalnya sebelum atau sesudah melakukan shalat fardhu.)¹⁷
3. Halaqoh (model belajar dimana guru duduk di lantai di kelilingi oleh santri /murid dengan mendengarkan penyampaian ilmu-ilmu agama).¹⁸
4. Hafalan atau tahfizh (sebuah usaha dalam memberikan materi pelajaran melalui menyampaikan terhadap siswa yang bertujuan agar mereka melakukan hafalan surat-surat yang terdapat dalam al-qur'an dan sunnah yang di rasa menarik.¹⁹ Dapat disimpulkan metode menghafal merupakan sebuah strategi yang tepat guna dalam pembelajaran hafalan al-qur'an supaya siswa mudah dalam menyerap hafalan diluar kepala tanpa melihat mushaf al-qur'an.²⁰
5. Hiwar atau musyawarah(metode hiwar/musyawah hampir sama dengan metode diskusi yang umum kita kenal selama ini, bedanya metode hiwar ini dilaksanakan dalam rangka pendalaman materi yang sudah ada pada santri. Yang menjadi ciri khas dari hiwar ini, santri dan guru biasanya terlibat dalam sebuah forum perdebatan untuk memecahkan masalah yang ada dalam kitab-kitab yang sedang di santri)
6. Bahtsul masail /Mudzakaroh(merupakan pertemuan ilmiah, yang membahas masalah diniyah, seperti ibadah, aqidah dan masalah agama pada umumnya)

¹⁷Uci Sanusi& Rudi Ahmad Suryadi, *Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018),h.274.

¹⁸Nuriyatun Nizah, *Dinamika Madrasah Diniyah: suatu tinjauan teoritis* , jurnal Edukasia: jurnal penelitian pendidikan islam, Vol.11. no 1(Februari ,2016), h.187.

¹⁹Yusuf Tayar, *Metodologi Pengajaran Agama dan Bahasa Arab*,(Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), h.205.

²⁰Rissa Shofiani & Slamet Nurchamid, *Inovasi Pendidikan dan Praktik Kreatif* (Jawa Tengah : PT Nasya Expanding Management, 2021), h.196.

7. Fathul Kutub (dilaksanakan untuk santri-santri yang senior yang akan menyelesaikan pendidikan di pondok pesantren, dan ini merupakan latihan membaca kitab terutama kitab klasik sebagai wahana menguji kemampuan mereka setelah mensantri)
8. Muqaronah (metode yang terfokus kepada pada kegiatan perbandingan, baik perbandingan materi, pemahaman, metode maupun perbandingan kitab)
9. Muhawarah/Muhadatsah (latihan bercakap-cakap dengan menggunakan bahasa arab, biasanya diwajibkan oleh pondok pesantren kepada para santrinya selama mereka tinggal dipondok pesantren. ²¹*Ketiga*, santri telah mampu memiliki kesadaran tentang pentingnya mencari ilmu untuk bekal kehidupan di masa yang akan datang. Dari kesadaran tersebut menyebabkan mereka bersemangat dalam menjalani proses belajar mengajar di Pondok pesantren. *Keempat*, sistem Pembelajaran 24 jam (*Boarding School*). Kelebihan dari pesantren di bawah kepemimpinan kiai, yaitu adanya sistem pembelajaran 24 jam (*boarding school*), sehingga seluruh santri setelah belajar secara teori di kelas (sekolah) mereka mengimplementasi-kannya dalam kehidupan sehari-hari. Dalam proses pembelajaran 24 jam tersebut, santri-santri sangat terorganisir dalam melakukan aktivitasnya, sehingga sangat mudah mengontrol para santri yang begitu banyak dan heterogennya dalam melakukan kegiatan intra maupun ekstra kurikuler.²²

Permasalahan-permasalahan ini yang menarik untuk dikaji walaupun hal ini tidaklah mudah dengan kemampuan dan kesanggupan yang ada. Maka penulis berusaha untuk menelaah serta mengkaji dan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul:

²¹Kholis Tohir, *Model Pendidikan Pesantren Salafi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h.69-70

²²Hasan Baharun, Total Moral Quality: A New Approach For Character Education In Pesantren *Ulumuna Journal of Islamic Studies*. Volume. 21, Nomor. 1, 2017, h.80-81

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN DARUL FALAH BATU PUTU KECAMAAN TELUK BETUNG BARAT KOTA BANDAR LAMPUNG

C. Fokus Penelitian dan Sub-fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Yang menekankan pada fungsi manajemen yaitu perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*), pengawasan (*Controlling*), dan evaluasi (*Evaluation*) dalam melakukan kegiatan kepemimpinan pada Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

Adapun yang menjadi sub-fokus penelitian pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- 1) Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah
 - a. Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 1) Perencanaan kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 2) Pengorganisasian Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 3) Pelaksanaan Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 4) Pengawasan Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 5) Evaluasi Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - b. Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 1) Hakikat Kepemimpinan
 - 2) Kepemimpinan Dalam Islam
 - 3) Kiai dan Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 4) Study Kepemimpinan Pondok Pesantren
 - 5) Tradisi Kepemimpinan Pondok Pesantren
- 2) Kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah dalam menyelenggarakan Kepemimpinan Pondok Pesantren

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Santri Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung?
2. Bagaimana kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dalam menyelenggarakan kepemimpinannya?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kendala yang dihadapi Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dalam menyelenggarakan kepemimpinannya.

F. Manfaat Penelitian

Adapun hal-hal yang diharapkan dapat dijadikan sebagai manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
Mengetahui betapa sangat pentingnya manajemen bagi seluruh organisasi atau lembaga dalam rangka pencapaian sebuah tujuan agar tercipta keserasian hingga menjadi tujuan yang efektif dan efisien.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai rujukan dari pemikir kepada pembaca untuk dijadikan sebagai bahan dalam penelitian berikutnya.
 - b. Dapat dijadikan sebagai acuan bagi Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung dalam memberikan kepemimpinan kepada santri.

G. Penelitian Terdahulu

Kajian Penelitian Terdahulu yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian mengenai Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung ialah menggunakan hasil karya penelitian sebelumnya sebagai rujukan dalam mencari referensi.

Penelitian terdahulu yang penulis gunakan sebagai rujukan ialah penelitian yang sama-sama membahas tentang Manajemen Kepemimpinan dalam berbeda dalam jenis kepemimpinannya. Adapun penelitian-penelitian yang telah membahas tentang Manajemen Kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1. Skripsi yang berjudul “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Di MAS Al-Islam Cipocok Jaya Kota Serang”. Disusun pada tahun 2019 M. Oleh Aris Fuad, NPM: 152500073 jurusan manajemen pendidikan islam, fakultas tarbiyah dan keguruan, universitas islam negeri sultan Maulana Hasanudin Banten. Skripsi ini membahas tentang bagaimana manajemen kepemimpinan yang diberikan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalitas guru di MAS al-islam cipocok jaya kota serang. Dengan upaya kepala sekolah yang meningkatkan manajemen sumber daya manusia, mendesak untuk dilaksanakan, sehingga jika profesional guru dalam mengajar dapat dikelola dengan baik maka segala potensi yang dimilikinya dapat didayagunakan dengan semaksimal mungkin sehingga akan lahir *out put* pendidikan sekolah yang bermutu dan berkualitas. Kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah Al- islam Cipocok Jaya Kota Serang cukup baik.²³
2. Skripsi yang berjudul “Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empirik Smp Muhammadiyah Plus Salatiga Tahun Pelajaran 2019)” disusun pada tahun 2019 M. Oleh

²³Aris Fuad, “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Di MAS Al-Islam, Cipocok Jaya Kota Serang”. (Skripsi S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, 2019).

Khotimah Taufik Nur Hidayah, NPM: 23010150348, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN). Skripsi ini membahas tentang bagaimana manajemen dan kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Studi Empirik Smp Muhammadiyah Plus Salatiga Tahun Pelajaran 2019).

Seorang kepala sekolah memegang peran penting dalam perkembangan sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan mempengaruhi tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana prasarana.²⁴

3. Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Cipta Nusa Sidoarjo” disusun pada tahun 2017 M. Oleh Arini Yulianita, NPM: 132010200148, Jurusan Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Skripsi ini membahas bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang dilakukan Pemimpin Cv Cipta Nusa Sidoarjo terhadap kinerja karyawan.²⁵

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu sebagaimana diterangkan pada tinjauan point 1 dan 2 yang tertera diatas, maka dapat penulis jelaskan bahwa penelitian ini berbeda secara substansi dengan penelitian yang terdahulu. Penelitian yang terdahulu menjelaskan tentang Manajemen kepemimpinan, berfokus pada kepemimpinan kepala sekolah atau atasan manajer di perusahaan, sedangkan

²⁴Khotimah Taufik Nur Hidayah, “Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empirik Smp Muhammadiyah Plus Salatiga Tahun Pelajaran 2019)”. (Skripsi S1 Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN). 2019).

²⁵Arini yulianita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Cipta Nusa Sidoarjo”. (Skripsi S1 Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,2017)

penelitian yang penulis buat, berfokus pada Kepemimpinan Pondok Pesantren, yang lokasi dan jangkauannya lebih luas.

H. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data, adapun metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan penelitian lapangan, dan digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan,²⁶

Penulis melakukan penelitian ini dengan terjun langsung ke lokasi penelitian, dengan mengamati bagaimana Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

Untuk memperoleh kesempurnaan data, penelitian dilaksanakan dengan mencari berbagai sumber data yang dapat dijadikan sebagai acuan dan gambaran dalam penulisan karya ilmiah, seperti buku, jurnal, internet, skripsi, dan sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, deskriptif yaitu untuk menggambarkan kejadian yang sedang berlangsung secara sistematis, akurat dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi pada daerah tertentu.²⁷ Oleh karena itu peneliti harus memperoleh data penelitian dengan sebanyak-banyaknya serta sebenar-benarnya baik dari pengumpulan data hingga tahap analisis data.

²⁶Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*(Bandung : Alfabeta, 2016), h.8.

²⁷Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*(Jakarta: Rajawali Pers,2015), h.75.

Pada penelitian deskriptif, para peneliti berusaha menggambarkan kegiatan penelitian yang dilakukan pada objek tertentu secara jelas dan sistematis. Penelitian deskriptif ini juga disebut penelitian pra eksperimen. Karena dalam penelitian ini mereka melakukan eksplorasi, menggambarkan, dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar data yang diperoleh dilapangan.²⁸

Berdasarkan sifatnya, pada penelitian kualitatif terdapat penyesuaian-penyesuaian yang lebih mudah di dalam menghadapi kenyataan-kenyataan ganda yang bersifat kompleks.²⁹ Dalam penelitian ini, peneliti hanya akan menekankan dan berfokus pada Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang ditujukan untuk dipelajari dan akhirnya diambil kesimpulan.³⁰ Penelitian dengan judul Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung. Populasinya yaitu seluruh pendiri, pengasuh, ustadz dan pengurus Pondok Pesantren Darul Falah.

b. Sampel

Apabila penulis hanya meneliti beberapa dari populasi, maka penelitian ini disebut sebagai penelitian sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang mungkin mempelajari

²⁸Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya* (Jakarta: bumi aksara, 2016), h.14.

²⁹Mahi M. Hikmat, *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), h.39

³⁰*Ibid*, h.80.

semuayang ada pada populasi, apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan bisa diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.³¹ Penelitian ini menggunakan purposive sampel (*sampling purposive*) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.³² Adapun sampel yang akan diambil dari populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

- 1) Satu orang Pimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung yang bertanggung jawab dalam Manajemen Kepemimpinan Santri.
- 2) Lurah atau Ketua Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung yang melakukan pengawasan dan pengontrolan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat memudahkan dalam pengambilan data lapangan, maka penulis memanfaatkan beberapa metode penghimpunan data diantaranya sebagai berikut:

a. *Interview* (Wawancara)

Sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.³³ yaitu dengan menggali informasi dari data wawancara kepada pihak Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.81.

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016), h.85.

³³*Ibid.* h.137.

b. Teknik Observasi

Sebagai teknik pengumpulan data yang tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, dan jika responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dapat dibedakan menjadi observasi terstruktur dan tidak terstruktur.³⁴ dalam melakukan observasi maka penulis akan ikut serta dalam kegiatan keseharian santri pondok pesantren darul falah batu putu Bandar lampung, agar dapat dengan mudah mempelajari dokumen dan data yang diperoleh, mengamati peristiwa yang terjadi, mendengarkan apa yang dikatakan, serta menanyakan informasi-informasi lainnya yang menarik.

c. Teknik Dokumentasi

yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan bukti-bukti yang ada seperti bahan dan dokumen tulis lain dari memorandum organisasi, catatan program, klinis, dan publikasi, informasi dan catatan harian pribadi, laporan resmi, karya-karya artistic, foto, surat-surat, serta tanggapan tertulis untuk survey terbuka.³⁵ penulis melakukan penelitian di lapangan dengan cara mencatat, merekam, dan merangkum data tertulis yang ada di lokasi penelitian, untuk melengkapi data terkait dokumentasi dan gambaran umum penelitian, seperti sejarahnya, visi, misi, struktur organisasi, serta program-program yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

³⁴*Ibid.* h.145.

³⁵Emzir, *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*(Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h.66.

4. Analisis Data

Setelah melakukan pengumpulan data kemudian penulis akan menganalisis data yang telah diperoleh pada saat melakukan penelitian, data yang akan dianalisa yaitu data yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang kemudian dikelola dengan sedemikian mungkin hingga memperoleh sebuah kesimpulan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data kualitatif. Secara umum metode analisis data meliputi reduksi, display data dan kesimpulan data. Akan tetapi karena data kualitatif sangat banyak sekali, maka model analisis data juga beragam sesuai dengan objek penelitian. Secara umum model analisis data terbagi menjadi tiga macam yaitu:

- a. metode analisis teks dan bahasa,
- b. metode analisis tema-tema budaya,
- c. metode analisis kinerja,
- d. perilaku seseorang dan perilaku institusi.³⁶

Pada penelitian ini kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian penulis yaitu tentang Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi lima pembahasan yang terdiri dari lima bab, masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagaimana berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan yang terakhir yakni sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori yang menguraikan tentang Manajemen Kepemimpinan, Manajemen, Pengertian Manajemen, Unsur-unsur Manajemen, Fungsi Manajemen, Kepemimpinan, Pengertian Kepemimpinan, Hakikat Kepemimpinan, Kepemimpinan dalam

³⁶Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Jakarta, Literasi Media Publishing, 2015), h.124.

Islam, Kiai dan Kepemimpinan Pondok Pesantren, Studi Kepemimpinan Pondok Pesantren, Tradisi Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Kendala dalam menyelenggarakan kepemimpinan pondok pesantren.

BAB III Deskripsi objek penelitian meliputi gambaran umum objek yang meliputi sejarah berdirinya Pondok Pesantren Darul Falah, Visi dan Misi, Struktur, serta program-program yang terdapat di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putu Bandar Lampung. Serta menguraikan tentang penyajian data dan fakta penelitian yaitu Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren.

BAB IV Analisis penelitian meliputi analisis data penelitian dan temuan yang diperoleh dari manajemen kepemimpinan pondok pesantren dan temuan penelitian.

BAB V Penutup meliputi simpulan dan rekomendasi.



BAB II MANAJEMEN KEPEMIMPINAN

1. Manajemen Kepemimpinan

1.1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Guna memahami definisi dari manajemen kepemimpinan terlebih dahulu penulis akan memaparkan penjelasan dari setiap kata terkait judul penelitian yakni manajemen kepemimpinan. Dimulai dari kata manajemen. Dalam kamus besar bahasa Indonesia manajemen berarti penggunaan sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai sasaran dan jalannya suatu organisasi atau perusahaan berada pada tanggung jawab seorang pemimpin.³⁷

Banyak sumber membahas mengenai istilah manajemen, secara etimologis, diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti "tangan" (*online etymology*), dalam bahasa italia *maneggiare* berarti "mengendalikan" Kemudian dalam bahasa perancis *management* yang berarti "seni melaksanakan dan mengatur".³⁸ sedangkan dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.³⁹

Manajemen sebagai kolektivitas orang yang melakukan aktivitas adalah "semua orang melakukan kegiatan pengelolaan di tubuh yang ditentukan," atau dengan kata lain orang-orang yang terlibat dalam satu kesatuan aktivitas. Pengertian dari manajemen adalah sebagai seni berfungsi untuk mencapai tujuan nyata dan membawa hasil atau keuntungan, sedangkan

³⁷Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h.708.

³⁸Usman Efendi, *Asas Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), h.1.

³⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar*, Pengertian dan Masalah (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h.1.

manajemen sebagai fungsi sains untuk menjelaskan fenomena (fenomena), kejadian, keadaan.⁴⁰

Sedangkan menurut para ahli terdapat beberapa pengertian tentang manajemen diantaranya sebagai berikut:

Manajemen menurut George R. Terry “Manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴¹

Wilson menyatakan manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut Koontz menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarinya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada leader.⁴²

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata.⁴³

Melihat dari beberapa pengertian yang telah disebutkan maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah salah satu strategi dan usaha untuk mencapai tujuandengan memanfaatkan fungsi-fungsi dari manajemen yaitu: perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengawasan (*Controlling*), dan Evaluasi (*Evaluation*) dengan melibatkan tenaga manusia yang ada.

⁴⁰Zainuddin Syarif, *Manajemen Kepemimpinan Kiai dan Kontribusinya terhadap Mutu Pendidikan Pesantren*. Vol 6, No 2, desember 2017 p-ISSN 521, 1

⁴¹Muhammad Rohman & Sofan Amri, *Manajemen Pendidikan, Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h.11.

⁴²Akhmad Randy Ibrahim, *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Oprasional Pada Industri Ekstratif Di Sulawesi Utara*, vol 4, No 2, juni 2016, ISSN 2303-1174, h.859

⁴³George R. Terry W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*(Jakarta: Bumi Aksara, 2013),h. 1.

b. Unsur-Unsur Manajemen

Agar penerapan fungsi manajemen di dalam suatu perusahaan atau organisasi berjalan dengan baik maka perlu adanya unsur-unsur manajemen atau yang biasa disebut dengan 6 M, Menurut Malayu S.P Hasibuan unsur-unsur manajemen terdiri dari *men*(tenaga kerja manusia) *money*(uang) *methods*(cara-cara) *materials*(bahan-bahan)*machines*(mesin)dan *market*(pasar).Keberadaan unsur-unsur manajemen tersebut jika dikelola dengan baik akan lebih berdaya guna, berhasil guna, terintegrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal.⁴⁴

Adapun unsur-unsur manajemen terdiri dari (*man, money, methods, materials, machines, dan market*) yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Man*, yaitu tenaga kerja manusia, tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/ pelaksana.
- 2) *Money*, yaitu uang yang di butuhkan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- 3) *Methods*, yaitu cara-cara yang digunakan dan usaha mencapai tujuan.
- 4) *Materials*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 5) *Machines*, yaitu mesin-mesin/alat-alat untuk dipergunakan dalam mencapai tujuan.
- 6) *Market*, yaitu pasar untuk menjual barang atau jasa-jasa yang dihasilkan.⁴⁵

Setiap unsur manajemen berkembang menjadi bidang manajemen yang mempelajari mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen dikenal atas:

⁴⁴Fajri Dwiyama, *Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia*, vol 7, No 7 november 2018, h.677.

⁴⁵Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, h.20-21

- 1) Unsur *man*: Manajemen sumber daya manusia.
- 2) Unsur *money*: permodalan/pembelanjaan.
- 3) Unsur *materials*: manajemen akuntansi biaya.
- 4) Unsur *machines*: manajemen produksi.
- 5) Unsur *market*: manajemen pemasaran.
- 6) Unsur *methods*: system-sistem atau cara yang di pergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur-unsur manajemen.⁴⁶

c. Fungsi Manajemen

Menurut Mulyono, dalam proses implementasinya, manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas khusus itulah yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Menurut George R. Terry, terdapat empat kombinasi fungsi fundamental manajemen dalam rangka mencapai tujuan. Yaitu Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pelaksanaan (*actuating*) dan Pengendalian (*controlling*).⁴⁷

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah proses menetapkan tujuan dan pedoman kegiatan, dengan mengambil yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan ialah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih program-program, prosedur-prosedur, kebijaksanaan-kebijaksanaan, dan tujuan-tujuan dari segala alternatif yang ada.⁴⁸

Perencanaan (*takhtikh*) merupakan *starting point* dari aktivitas manajerial. Karena bagaimanapun sempurnanya suatu aktivitas manajemen tetap membutuhkan sebuah perencanaan. Karena perencanaan

⁴⁶Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, h.20-21.

⁴⁷Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, vol 14, N0 1(2018) ISSN 2580, h.33.

⁴⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, h.40.

merupakan langkah awal bagi sebuah kegiatan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait agar memperoleh hasil yang optimal.⁴⁹

Perencanaan juga merupakan sebuah proses untuk mengkaji apa yang hendak dikerjakan dimasa yang akan datang. Komponen perencanaan adalah: ide, penentuan aksi, dan waktu. Waktu disini, bisa dalam jangka pendek (*Short Planning*) dan jangka panjang (*Long Planning*).⁵⁰

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggungjawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.⁵¹

Pengorganisasian ialah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tetap dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.⁵²

Dari proses pengorganisasian akan melahirkan struktur organisasi, dimana struktur organisasi adalah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka itu tugas-tugas jabatan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan.⁵³

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Actuating atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer

⁴⁹Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*, h.94.

⁵⁰*Ibid*, h.96.

⁵¹*Ibid*,h.117.

⁵²Erni Tisna Wati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Depok:Prenada Media Group, 2018), h.6.

⁵³Munir dan Ilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta : Bumi Aksara), h.119.

untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.⁵⁴

Pelaksanaan adalah suatu proses tindakan menggerakkan semua anggota kelompok berusaha mencapai sasaran yang telah direncanakan manajerial/organisasi, baik bekerja dengan kesadaran sendiri maupun kesadaran bersama secara efektif dan efisien. Sebuah pelaksanaan menjadi penting karena dapat berfungsi sebagaimana berikut:

- a) Mempengaruhi orang-orang, agar bersedia melakukan apa yang diinginkan, atau apa yang tidak diinginkan (*flowwer*).
- b) Manaklukkan daya tolak seseorang, jika ada anggota/karyawan yang enggan mengerjakan tugasnya.
- c) Membuat orang dapat melakukan tugasnya dengan baik. Melalui fungsi *actuating* ini pula dapat membuat orang mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Agar fungsi *actuating* tersebut dapat berjalan dengan baik, maka pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memberi rangsangan dalam bentuk motivasi.⁵⁵

4) Pengendalian (*Controlling*)

Mockler menjelaskan bahwa pengendalian adalah suatu usaha yang sistematis untuk menentukan standar yang sesuai dengan sasaran perencanaan, merancang sistem informasi, membandingkan pelaksanaan dengan standar, menganalisis kemungkinan adanya penyimpangan antara pelaksanaan dan standar, kemudian mengambil tindakan pembetulan yang diperlukan agar sumber daya

⁵⁴George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen*(Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2003), h.17.

⁵⁵Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya* (Yogyakarta: Gava Media, 2018), h.153-154.

digunakan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai sasaran.⁵⁶

Fungsi pengendalian (*fungsi controlling*) adalah merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen. Menurut koontz sebagaimana dikutip Sri Wiludjeng dalam buku pengantar manajemen, pengendalian erat hubungannya dengan fungsi perencanaan dan kedua fungsi ini saling mengisi.⁵⁷

Pengendalian juga dapat dimaksudkan sebagai sebuah kegiatan mengukur penyimpangan dari prestasi yang direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif. Adapun unsur-unsur dasar pengendalian meliputi:

- a) Sebuah standar spesifikasi prestasi yang diharapkan. berupa sebuah anggaran, sebuah prosedur pengoperasian, sebuah logaritma keputusan, dan sebagainya.
- b) Sebuah pengukuran proses riil.
- c) Sebuah laporan.

5) Evaluasi (Evaluation)

Secara harfiah evaluasi berasal dari bahasa inggris evaluation yang berarti penilaian atau penaksiran. Menurut kumano evaluasi merupakan penilaian terhadap data yang dikumpulkan melalui kegiatan asesmen. secara garis besar dapat dikatakan bahwa evaluasi adalah pemberian nilai terhadap kualitas sesuatu. Selain itu, evaluasi juga dapat dipandang sebagai proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informs yang sngat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan. Dengan demikian, evaluasi merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan

⁵⁶Sugiyanto, *Manajemen Pengendalian Proyek* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), h.80.

⁵⁷Wiludjeng, *Pengantar Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h.176.

telah tercapai.⁵⁸ Secara spesifik dapat dilihat tujuan dari evaluasi ialah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengidentifikasi sumber daya yang potensial dalam sebuah signifikasi pekerjaan manajerial.
- 2) Untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi individu dan kelompok dalam sebuah lembaga atau organisasi.
- 3) Untuk mengidentifikasi para anggota yang akan dipromosikan dalam penempatan posisi tertentu. Adapun hasil dari evaluasi itu diperoleh dari:
 - a) Motivasi
 - b) Promosi
 - c) Mutasi atau pemberhentian anggota
 - d) Dukungan financial
 - e) Kesadaran yang meningkat dari tugas dan persoalan bawahan
 - f) Pengertian bawahan yang meningkat mengenai pandangan manajerial tentang hasil karya.
 - g) Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan
 - h) Mengevaluasi efektivitas dari keputusan seleksi dan penempatan
 - i) Pemindahan
 - j) Perencanaan sumber daya manusia
 - k) Peringatan dan hukuman.⁵⁹

Pada tahap evaluasi dilakukan penilaian terhadap prestasi pelaksanaan dan menerima tanggung jawab. Siapa yang berhasil mencapai tujuan akan diberikan penghargaan dan yang tidak berhasil tentu tidak mendapat reward.⁶⁰

⁵⁸Ika Sriyanti, *Evaluasi Pembelajaran Matematika*, (Sidoarjo, Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), h.1.

⁵⁹Munir dan Ilahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Bumi Aksara), h.184.

⁶⁰Sofyan Syarif Harapan, *Manajemen Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada), h.96.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pemimpin, (pe-mim-pin) artinya: orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan (ke-pe-mim-pin-an) artinya: perihal pemimpin dan caramemimpin. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan seni, teknik, dan metode memimpin untuk mencapai tujuan. Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang di pimpinnya untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga atau suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu lembaga atau organisasi di tentukan oleh kepemimpinan dalam lembaga atau organisasi tersebut.⁶¹ kepemimpinan secara istilah berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbing atau tuntunan. Dari pimpin lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun.⁶² dua definisi yang perlu dijadikan titik tolak berpikir, mengenai kepemimpinan, yaitu :

- 1) Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 2) Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan menjadi mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya. Sifat yang harus dipenuhi seorang pemimpin yang menjaga tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin yaitu apabila ia mampu:
 - 1) Menentukan strategi yang tepat
 - 2) Menjadi perencana yang tangguh
 - 3) Menjadi organisator yang cekatan

⁶¹Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*, (Uwais Isnpirasi Indonesia: 2019), h.9.

⁶²Benny Hutahayan, *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial*, (CVBudi Utama: 2019), h.15.

- 4) Motivator yang efektif
- 5) Pengawas yang objektif dan rasional
- 6) Penilai yang tidak terpengaruh oleh pertimbangan yang subjektif atau emosional.⁶³ Sifat pemimpin yang baik dan benaryaitu yang mengikuti suri tauladan Nabi muhammad SAW sudah jelas dalam surat al-ahzab ayat 21 allah swt berfirman:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ

Artinya: Sungguh, telah ada pada diri rasul suri tauladan yang baik bagimu.

Sifat yang harus dipenuhi seorang pemimpin yaitu seperti akhlak dan prilaku rasul, ada empat sifat rasul yaitu siddiq (jujur atau benar), amanah (dapat dipercaya), tabligh (menyampaikan), dan fatonah (cerdas).

Jika dilihat dalam kaitannya dengan ajaran Islam, kepemimpinan berarti kegiatan memimpin, mengarahkan, dan menunjukkan jalan kepada Allah SWT. Kegiatan ini bertujuan untuk menanamkan kemampuan mereka sendiri ke dalam lingkungan orang-orang yang memimpin dalam upaya untuk mencapai Allah SWT dalam hidupnya di dunia dan di akhirat. Dalam hal ini Allah berfirman: yang Artinya: *"Segala puji bagi Allah yang telah memimpin kami kepada (surga) ini. Dan kami sekali-kali tidak akan mendapat petunjuk kalau Allah tidak memberi kami petunjuk"*.⁶⁴

Menurut para ahli tentang kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

Menurut Sarwono Prawirohardjo Kepemimpinan atau Leadership adalah tingkah laku untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat.⁶⁵

⁶³Ismail Nawawi Uha, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* (Jakarta: Prenada Media Group, 2013), h.153-154.

⁶⁴.Moh Amin, *Kepemimpinan dalam Islam, (Resolusi Vol. 2 No. 2 Desember 2019)*, h.124

⁶⁵Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1982), h.17.

Menurut Hemhill dan coons dalam yukl kepemimpinan adalah “**perilaku** dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok kesuatu tujuan yang ingin di capai bersama”. Jacobs dan jacques dalam yukl mmendefiniskan kepemimpinan sebagai “**proses pengarahan** yang berarti (bermakna) terhadap usaha kolektif, yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang di inginkan mencapai sasaran”. Arsana memberikan definisi bahwa kepemimpinan adalah “suatu seni **mempengaruhi** orang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah di tetapkan”.⁶⁶

b. Hakikat Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam memimpin suatu kelompok, baik terorganisasi maupun tidak, peranannya sangat penting, mengingat pemimpin adalah sentral figur dalam kelompok tersebut. Menurut John M.Echols dan Hasan Shadily, dalam *Kamus Bahasa Inggris* kepemimpinan diambil dari kata *lead* yang berarti memimpin, sedangkan *leader* adalah seorang pemimpin dan *leadership* adalah kepemimpinan. Menurut M.Ngalim Purwanto bahwa Kepemimpinan adalah suatu seni (*art*), kesanggupan (*abilty*) atau teknik (*technique*) untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal atau para pengikut atau simpatisan dalam organisasi informal mengikuti atau menaati segala apa yang dikehendakinya, membuat mereka begitu antusias atau bersemangat untuk mengikutinya, atau bahkan rela berkorban untuknya. Secara tidak langsung, dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang memotivasi (mendorong) agar orang lain melakukan suatu kegiatan.⁶⁷

⁶⁶Agus Wijaya, *Kepemimpinan Berkarakter*, (Jakarta; Berlian Internasional, 2015), h.2-3.

⁶⁷Kompri, *Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Prenadamedia Group: 2018), h.165-166.

c. Kepemimpinan dalam Islam

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an dalam surat an-nisa (4) :1 tentang proses lahirnya pemimpin sebagai berikut: "Hai manusia bertakwalah kepada Tuhanmu yang telah menciptakanmu dari satu diri (Adam). Dan daripadanya Allah menciptakan istrinya (Hawa). Dan dari keduanya Allah mengembangbiakkan banyak laki-laki dan perempuan. Bertakwalah kepada Allah dimana kalian saling cinta meminta sesame kalian (dengan menggunakan nama-Nya) peliharalah hubungan kasih sayang (antara kalian). Sesungguhnya Allah itu adalah pengawas kalian. (Q.S an-nisaa'(4):1). Dalam Islam, kepemimpinan dan adanya peran pemimpin merupakan fitrah. Kondisi ini terlahir sebagai akibat dari beragamnya kemampuan, kehendak, kemauan, pikiran, sifat dan lain-lain pada masing-masing manusia. Selanjutnya dijelaskan keadaan ini melahirkan orang yang menjadi pemimpin dari sejumlah orang yang lebih banyak. Terlahirnya sosok-sosok yang menjadi pemimpin ini karena kemampuannya dalam mewujudkan kepemimpinan.⁶⁸

d. Kepemimpinan Pendidikan

Apabila kepemimpinan dipadukan dengan istilah pendidikan, maka muncullah istilah kepemimpinan pendidikan. Pendidikan sendiri menurut Loungveld yaitu : membimbing anak didik dari tingkat belum dewasa menuju kedewasaan. Berarti kriteria keberhasilan pendidikan adalah kedewasaan. Pendidikan bersifat universal, berlaku dan terdapat pada kepemimpinan di berbagai bidang kegiatan dan hidup manusia. Orang yang bisa disebut sebagai pemimpin pendidikan adalah tiap-tiap orang yang merasa terpenggil untuk melaksanakan tugas memimpin dalam lapangan pendidikan. Salah satunya pada lembaga pesantren, dan kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam pembinaan pendidikan pesantren.⁶⁹

⁶⁸Ibid. h.168-169

⁶⁹Kompri, *Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Prenadamedia Group: 2018), h.169

e. Tradisi Kepemimpinan Pondok Pesantren

Allah SWT menciptakan manusia dan menentukan kodratnya, harus hidup berkelompok agar dapat saling mengenal kekurangan dan kelebihan satu sama lainnya untuk membangun dunia ini, sebagaimana disebutkan dalam kitab suci Al-Qur'an surah al-Hujurat (49) ayat 13 sebagai berikut: Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya allah maha mengetahui lagi maha mengenal. (Q.S Al-Hujurat (49): 13). Menurut C.G Kesuma, tradisi kepemimpinan pesantren biasanya turun-temurun dari pendidri ke anak, ke menantu, ke cucu, atau ke santri senior. Artinya ahli waris pertama adalah anak laki-laki, yang senior dan dianggap cocok oleh kiai dann masyarakat untuk menjadi kiai, baik dari segi kealimannya (moralitas/akhlak) maupun dari segi kedalaman ilmu agamanya. Jika hal ini tidak mungkin, misalnya karena pendiri tidak punya anak laki-laki yang cocok untuk menggantikannya, maka ahli waris kedua adalah menantu, kemudian sebagai ahli waris ketiga adalah cucu. Jika semuanya tidak mungkin, maka ada kemungkinan dilanjutkan oleh bekas santri senior. Kepemimpinan kiai di pesantren memegang teguh nilai-nilai luhur yang menjadi acuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan pesantren. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan kiai dalam hidupnya. Sehingga apabila dalam memimpin pesantren bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakininya, langsung ataupun tidak langsung kepercayaan masyarakat terhadap kiai atau pesantren akan pudar. Karena sesungguhnya nilai-nilai luhur yang diyakini kiai atau umat islam menjadi roh (kekuatan) yang diyakini merupakan anugerah dan rahmat dari Allah SWT.⁷⁰

⁷⁰Kompri, *Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Prenadamedia Group: 2018), h.176-178.

f. Gaya Kepemimpinan

Salah satu pendekatan yang dapat kita gunakan untuk mengetahui kesuksesan pemimpin ialah mempelajari gayanya, yang akan melahirkan berbagai tipe kepemimpinan yang dikenal seperti tipe Demokratis, Laissez faire dan Autokratis bahkan ada lagi yang dikenal sebagai manipulasi demokratis. Dalam mempersoalkan gaya kepemimpinan kita boleh beranggapan bahwa individu (pemimpin) harus mempertahankan yang konsisten dalam semua aktivitasnya, tapi harus bersifat fleksibel menyesuaikan gaya tersebut dengan situasi yang spesifik dan orang-orang yang dipimpin. Dengan demikian berarti elemen yang harus diperhatikan adalah pemimpin, orang yang dipimpin, dan situasi.

Berikut adalah gaya-gaya kepemimpinan:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin yang bergaya otokratis ini memegang kekuasaan mutlak. Semua kebijaksanaan atau policy ditetapkan oleh pemimpin itu sendiri, langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pemimpin satu persatu yang dilakukan tanpa musyawarah dengan orang yang dipimpin. Tiap-tiap policy dan tugas atau instruksi harus dipatuhi dengan seksama tanpa diberikan kebebasan untuk mempertimbangkan kekurangan dan kebaikannya. Dengan demikian orang yang dipimpin harus patuh dan setia. Kehendak dan perintah adalah kehendak yang dipandang dari organisasi. Banyak akibat negatif jika kepemimpinan otokratis ini dijalankan, diantaranya adalah:

- a) Perasaan takut dan ketegangan selalu terdapat pada orang-orang yang dipimpin karena selalu dibayangi oleh ancaman dan hukuman.
- b) Akibat rasa takut maka orang yang dipimpin tidak berani mengambil inisiatif dan keputusan maka kreatif akan tidak pernah tersalurkan dan berkembang.
- c) Timbul sikap apatis, menunggu perintah baru bekerja.
- d) Kegiatan yang berlangsung adalah kegiatan teknis dan rutin, sifatnya statis karena mengulangi sesuatu yang dianggap sudah benar.

Dalam praktek walaupun sudah diketahui kelemahan gaya kepemimpinan otokratis ini, tapi orang masih menerima dan tunduk kepada kepemimpinan itu, hal ini disebabkan oleh:

- 1) Orang yang dipimpin percaya bahwa tujuan yang digariskan oleh pimpinan adalah untuk kepentingan umum dan kepentingan bersama.
- 2) Ada kepercayaan akan kecakapan dan kemampuan pemimpin dalam mencapai tujuan yang telah digariskan itu,
- 3) Orang yang dipimpin tidak banyak mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang berhubungan dengan keputusan yang diambil oleh pimpinan.
- 4) Takut terhadap sanksi-sanksi yang setiap saat dapat dijatuhkan oleh pimpinan.

Kepemimpinan yang otokratis seringkali dipakai dalam situasi yang mendesak, tidak mungkin dilakukan dengan jalan musyawarah.

2) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Pada kepemimpinan ini pemimpin memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada setiap orang yang dipimpin. Mereka mengambil keputusan-keputusan menetapkan prosedur dan aktivitas kerja. Semua kebijaksanaan, metode dan sebagainya menjadi hak sepenuhnya dari orang yang dipimpin. Seluruh kegiatan tersebut berlangsung tanpa dorongan, bimbingan, pengarahan dari pimpinan. Pimpinan menganggap semua itu adalah hak mereka ia seolah-olah berada diluar organisasi tersebut, walaupun ia turun tangan apabila diminta oleh staf atau orang yang ia pimpin. Namun demikian pendapatnya tidak mengikat orang yang dipimpin itu, mereka bahkan boleh menerima atau menolaknya.

Pimpinan dengan gaya situasi ini berpendapat bahwa tugasnya adalah menjaga dan menjamin kebebasan tersebut serta menyediakan segala kebutuhan dan fasilitas yang dibutuhkan organisasi, atau orang yang dipimpinnya guna menyelenggarakan organisasinya.

Suasana kerja seperti ini akan menimbulkan berbagai hal yang negatif diantaranya adalah:

- 1) Timbulnya kekacauan dalam pelaksanaan tugas,
- 2) Timbul kesimpangsiuran kerja dan wewenang,
- 3) Banyak ide-ide yang tidak terlaksanakan,
- 4) Hasil kerja sulit dicapai secara maksimal.

Munculnya gaya kepemimpinan ini disebabkan karena:

- a) Pimpinan kurang memiliki kemampuan/kecakapan memimpin lebih-lebih bila ada anggota yang dianggap lebih mampu dari dirinya, sehingga inilah cara yang dianggapnya paling aman. Karena pengangkatan mereka tidak dipersiapkan, tidak mengadakan latihan, dan sistem pengangkatan pimpinan.
- b) Pimpinan tidak memiliki semangat kerja,
- c) Komunikasi yang tidak mementingkan upaya, letak tempat yang berjauhan.

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Jika kita lihat prinsip dari kedua gaya kepemimpinan sangat ekstrim. Maka gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang mempertemukan prinsip dan prosedur yang sangat ekstrim itu. Pada kepemimpinan demokratis memanfaatkan peranan aktivitas dari orang yang dipimpin, dalam kebebasan menentukan kebijaksanaan dan menentukan langkah-langkah kegiatan dalam gaya *Laissez Faire* dan menghargai peranan aktif pimpinan dalam menetapkan kebijaksanaan dan langkah-langkah kegiatan.⁷¹

3. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan berperan penting, peran itu mencakup: penetapan keputusan, pengembangan ide-ide, pendelegasian otoritas kepada anggota, pengembangan komitmen bawahan, merencana, dan kontrol rencana, serta pemanfaatan berbagai sumber daya, realisasi rencana, pemberian motivasi dan rencana, kontrol pada pelaksanaan serta tindak lanjutnya, pemberian reward

⁷¹Husna Asmara, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985), h.35-38.

kepada bawahan yang berprestasi, dan bertanggung jawab semua tindakan. Karenanya, terdapat banyak ilmuwan kepemimpinan telah melaksanakan berbagai penulisan yang berhubungan dengan aspek-aspek pada kepemimpinan. Bahwa kepemimpinan yang efektif adalah sangat penting diterapkan dalam kehidupan organisasi, baik organisasi pendidikan, organisasi kenegaraan, organisasi perdagangan, organisasi politik, dan juga organisasi keagamaan.⁷²

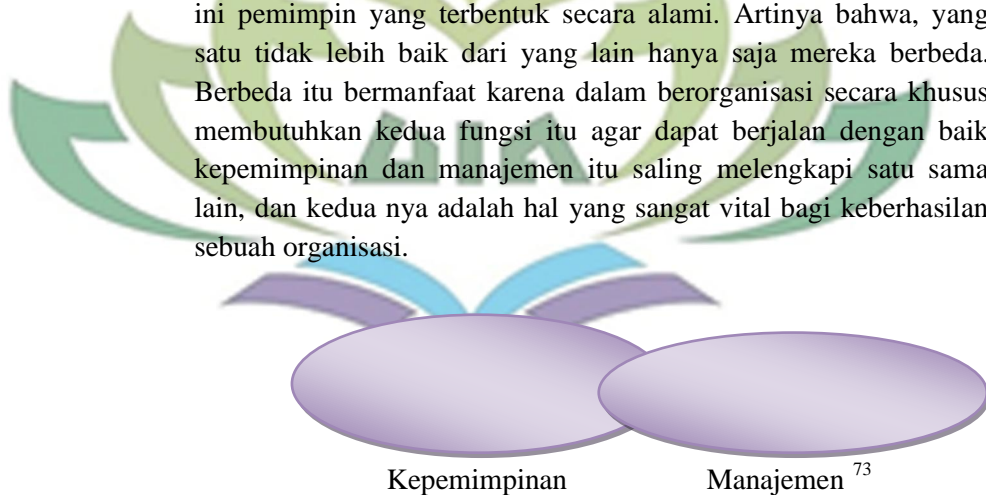
4. Perbedaan Kepemimpinan Dan Manajemen

Dalam hal ini akan di perbincangkan kohabitasi antara kepemimpinan dan manajemen yang bertujuan untuk membangun konstruksi Sumber Daya Manusia, sehingga ada dua kata kunci yaitu manajemen dan kepemimpinan sebagai pokok bahasan. Terdapat dua hal yang memiliki perbedaan kepemimpinan dan manajemen. Sering kali pula di sama artikan antara pemimpin dan manajemen. Hal ini karena terkadang orang tergiring dengan unsur "manajer" yang terdapat dalam konteks manajemen. Kepemimpinan lebih bersifat konseptual, sementara manajer lebih kepada operasional. Seorang manajer yang baik akan menjalankan fungsi kepemimpinannya pada level dan konteks yang dipimpinnya. Secara fundamental kerja manajer adalah kerja manajerial yang bersetujuan dengan operasional lapangan, sementara kepemimpinan terangkum ide-ide strategis yang akan di jalankan manajer.

⁷²Indah Kusuma, *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*, (Jogjakarta: Gre Publishing, 2019), h.3.

No	Manajer	Pemimpin
1	Melaksanakan	Berinovasi
2	Memelihara	Mengembangkan
3	Mengontrol	Menginspirasi
4	Berpikir jangka pendek	Berpikir jangka panjang
5	Bagaimana dan kapan	Bertanya apa dan mengapa
6	Meniru	Menciptakan sesuatu yang original

Perbedaan-perbedaan tersebut menurut Zaleznik merupakan cerminan perbedaan secara mendasar karena pemimpin dan manajer pada dasarnya adalah jenis orang yang berbeda. Ia mengatakan ada beberapa orang adalah manajer yang terbentuk secara alami, sementara di sisi lain ada orang-orang lain dalam hal ini pemimpin yang terbentuk secara alami. Artinya bahwa, yang satu tidak lebih baik dari yang lain hanya saja mereka berbeda. Berbeda itu bermanfaat karena dalam berorganisasi secara khusus membutuhkan kedua fungsi itu agar dapat berjalan dengan baik kepemimpinan dan manajemen itu saling melengkapi satu sama lain, dan kedua nya adalah hal yang sangat vital bagi keberhasilan sebuah organisasi.



⁷³Sutarto Wijono, *Kepemimpinan dalam Persepektif Organisasi*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), h.6-7

DAFTAR RUJUKAN

Buku :

A.E. Dubin. *The Principal as Chief Executive Officer*. London: The Falmer Press. 1991.

Azyumardi Azra. *Pendidikan Islam: Tradisidan Modernisasi Menujumenium Baru*. Jakarta: Logos WacanaIlmu. 2000.

Muhammad Rohman & Sofan Amri. *Manajemen Pendidikan, Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012.

Husna Asmara. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1982.

Wahyu qolbu. *Ala Santri*. Jakarta: 2017.

Ridwan Nasir. *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005.

Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. 1988.

Vijay Shate. *Culture and Related Corporate Realistics*. Homewood: Illinois: Ricard D. Irwin, Inc. 1982

Stephen P. Robbins and Timoty A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Interntional Education. 2007.

R. Harrison dan G.R. Carrol. *Keeping The Faith: A Model of Cultural Transmission in Forma Organizations*. Administrative Science Quartely. 1991.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2016.

Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers. 2015.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.

Mahi M. Hikmat. *Metode Penelitian dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2011.

Emzir. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers. 2010. .

Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Literasi Media Publishing. 2015.

Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2002.

Usman Efendi . *Asas Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014.

Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2017.

George R. Terry W. Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

Erni Tisna Wati dan Kurniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Depok:Prenada Media Group. 2018.

George. R. Terry.*Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2003.

Suhardi. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media. 2018.

Sugiyanto. manajemen pengendalian proyek. Surabaya: scopindo media pustaka. 2020.

Wiludjeng. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007.

Ika sriyanti. Evaluasi Pembelajaran Matematika. Sidoarjo,Uwais Inspirasi Indonesia. 2019.

Sofyan Syarif Harapan. *Manajemen Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1996

Suparman. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Guru*. Uwais Isnpirasi Indonesia. 2019.

Benny Hutahayan. *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial*. CVBudi Utama: 2019.

Ismail Nawawi Uha. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PrenadaMedia Group. 2013.

Husna Asmara. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1982.

Agus Wijaya. *Kepemimpinan Berkarakter*. Jakarta; Berlian Internasional. 2015.

Indah Kusuma. *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. Jogjakarta: Gre Publishing. 2019.

Sutarto Wijono. *Kepemimpinan dalam Persepektif Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group. 2018.

M.Munir dan Wahyu Ilahi. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2006.

Skripsi :

Aris Fuad, “Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Profesionalitas Guru Di MAS Al-Islam, Cipocok Jaya Kota Serang”. (Skripsi S1 Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanudin Banten, 2019).

Khotimah Taufik Nur Hidayah, “Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Empirik Smp Muhammadiyah Plus Salatiga Tahun Pelajaran 2019)”. (Skripsi S1 Pendidikan Agama Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN). 2019).

Arini yulianita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv.Cipta Nusa Sidoarjo”. (Skripsi S1 Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo,2017)

Jurnal :

Syaiful Sagala. "Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren." *Jurnal Tarbiyah*, Vol. 22, No. 2, Juli-Desember 2015

Zainuddin Syarif, "Manajemen Kepemimpinan Kiai Dan Kontribusinya Terhadap Mutu Pendidikan Pesantren." *Fikrotuna: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Islam* Volume 6, Nomor 2, Desember 2017; p-ISSN 2442-2401; e-ISSN 2477-5622.

Hasan Baharun, "Total Moral Quality: A New Approach For Character Education In Pesantren" *Ulumuna: Journal of Islamic Studies*. Volume. 21, Nomor. 1, 2017.

Zainuddin Syarif, *Manajemen Kepemimpinan Kiai dan Kontribusinya terhadap Mutu Pendidikan Pesantren*. Vol 6, No 2, desember 2017 p-ISSN 521, 1

Akhmad Randy Ibrahim, *Analisis Implementasi Manajemen Kualitas Dari Kinerja Oprasional Pada Industri Ekstratif Di Sulawesi Utara*, vol 4, No 2, juni 2016, ISSN 2303-1174, 859

Fajri DwiYama, *Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia*, vol 7, No 7 november 2018, 677.

Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, vol 14, N0 1(2018) ISSN 2580, 33.

Moh Amin, *Kepemimpinan dalam Islam*, (Resolusi Vol. 2 No. 2 Desember 2019), 124

Dokumenasi :

Proposal Permohonan Pembangunan Masjid Pondok Pesantren Darul Falah (10 juli 2021)

Dokumentasi, Struktur Pondok Pesantren Darul Falah (16 Agustus 2021)

Wawancara :

Irmansyah, “Manajemen Kepemimpinan Pondok Pesantren”, Wawancara, Agustus 29, 2021.

Subchi, Muhammad. “ Program Pondok Pesantren Darul Falah”, Wawancara, September 03, 2021.

Ana, “Pendataan di Pondok Pesantren Darul falah”, Wawancara, September 03, 2021.

Sohib, “ Kendala di dalam Pondok Pesantren”, Wawancara, September 20, 2021.

