

Skripsi

**KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM
PENINGKATAN KUALITAS SANTRI PADA
PESANTREN DDI LIL-BANAT DI KOTA PAREPARE**



**ASTRIANA RAMADHANI IRWAN
NIM 14.3300.014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM
PENINGKATAN KUALITAS SANTRI PADA
PESANTREN DDI LIL-BANAT DI KOTA PAREPARE**



**ASTRIANA RAMADHANI IRWAN
NIM 14.3300.014**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM
PENINGKATAN KUALITAS SANTRI PADA
PESANTREN DDI LIL-BANAT DI KOTA PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai salah satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial**

**Program Studi
Manajemen Dakwah**

Disusun dan diajukan oleh

**ASTRIANA RAMADHANI IRWAN
NIM 14.3300.014**

Kepada

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI Lil-Banat Di Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Astriana Ramadhani Irwan

Nomor Induk Mahasiswa : 14.3300.014

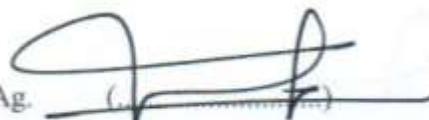
Fakultas : Ushuluddin , Adab, dan Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua IAIN Parepare B.757/Sti.08/KP.01.1/10/2017

Disetujui oleh

Pembimbing Utama : Dr. H. Muhammad Saleh, M.Ag.
NIP : 19680404 199303 1 005



Pembimbing Pendamping : Nurhikmah, M.Sos.I.
NIP : 1981090720090 1 2005



Mengetahui,

Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Dekan



Dr. H. Abd. Halim K., M.A.
NIP.19590624 19980 3 1001

SKRIPSI
KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM
PENINGKATAN KUALITAS SANTRI PADA PESANTREN
DDI LIL-BANAT DI KOTA PAREPARE

Disusun dan diajukan oleh

Astriaana Ramadhani Irwan
NIM 14.3300.014

Telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Munaqasyah
Pada tanggal 16 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Mengesahkan

Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama : Dr. H. Muhammad Saleh, M.Ag.
NIP : 19680404 199303 1 005



Pembimbing Pendamping : Nurhikmah, M.Sos.I.
NIP : 1981090720090 1 2005



Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor



Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si.
NIP 19640427-198703 1 002

Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah
Dekan



Dr. H. Abd. Halim K., M.A.
NIP 19590624 19980 3 1001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI Lil-Banat Di Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Astriana Ramadhani Irwan

Nomor Induk Mahasiswa : 14.3300.014

Fakultas : Ushuluddin , Adab, dan Dakwah

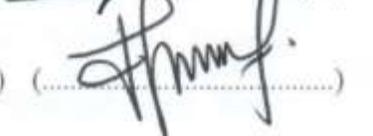
Program Studi : Manajemen Dakwah

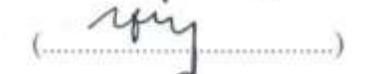
Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua IAIN Parepare B.757/Sti.08/KP.01.1/10/2017

Tanggal Kelulusan : 16 Januari 2020

Disahkan oleh Komisi Penguji

Dr. H. Muhammad Saleh, M.Ag. (Ketua) 

Nurhikmah, S.Sos.I., M.Sos.I. (Sekertaris) 

Dr. Musyarif, S.Ag., M.Ag. (Anggota) 

Dr. Ramli, S.Ag., M.Sos.I. (Anggota) 

Mengetahui:

Institut Agama Islam Negeri Parepare
Rektor,

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

BismillahirRahmanir Rahim

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT berkat hidayah, rahmat, taufik dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar “Sarjana Sosial pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah” Institut Agama Islam Negeri Parepare.

Penulis menghaturkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik tepat pada waktunya.

Penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Muhammad Saleh, M.Ag dan Ibu Nurhikmah, M.Sos,I, selaku Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis ucapkan terima kasih.

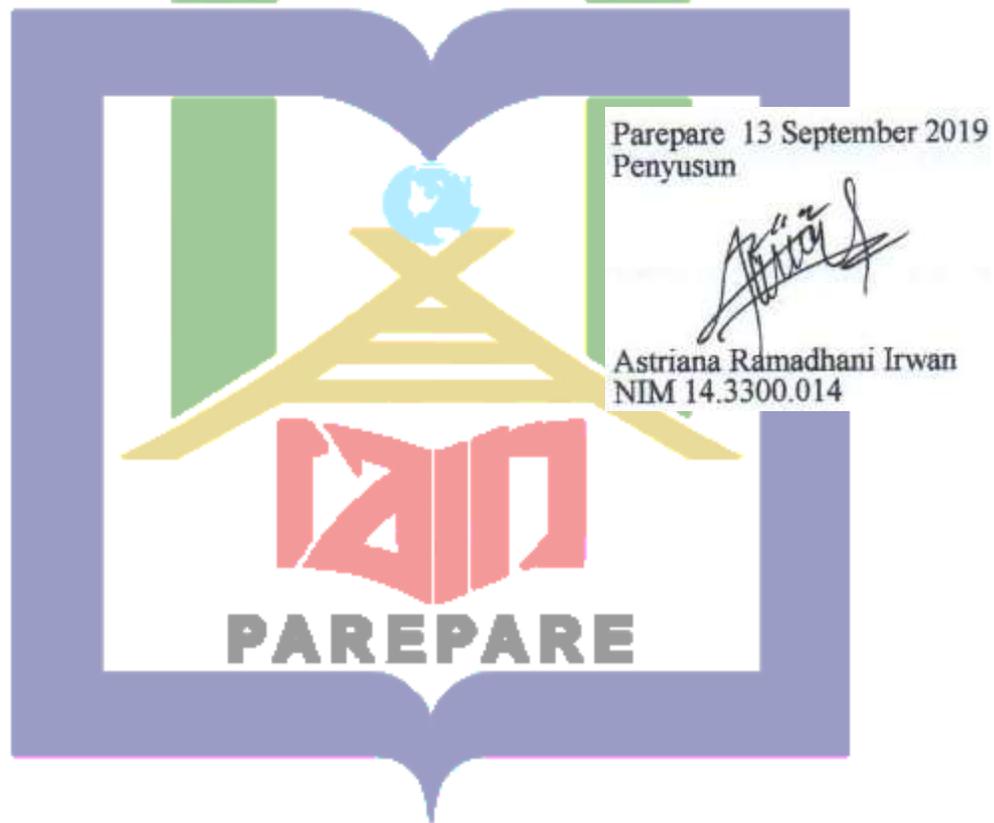
Selanjutnya, penulis juga mengucapkan dan menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan moril, spiritual maupun materil dalam penjalankan penelitian dan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si. sebagai Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelolah pendidikan di IAIN Parepare.

3. Bapak Dr. H. Abd. Halim. K, M.A., sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah atas pengabdian beliau sehingga tercipta suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa.
4. Ibu Nurhikmah, M.Sos,I. sebagai Ketua Prodi Manajemen Dakwah yang telah berjasa dan mendedikasikan hidup beliau untuk Prodi sehingga Prodi Manajemen Dakwah saat ini dapat berkembang dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah memberikan ilmunya dan wawasan kepada penulis. Seluruh staf ; staf bagian rektorat, staf akademik, staf jurusan, dan staf perpustakaan yang selalu siap melayani mahasiswa.
6. Terima kasih kepada seluruh keluarga dan teman-teman dan khususnya yang telah menjadi sahabat saya selama kuliah yaitu: Fitriani Asmaun, Mirnawati, Umrah Rafik, Muliana, Halima, Monalisa, Nurfitriana, Ratnawati, Yuliana dan Irmayani yang tak henti-hentinya membantu, memberikan semangat, motivasi dan menjadi inspirasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala perpustakaan IAIN parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini. Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan selama penulis menempuh pendidikan. Terutama pihak luar yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, yakni Pihak Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moril maupun material sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT. memberikan balasan yang berlimpah baik itu di dunia maupun di akhirat kelak, diberikan rejeki yang berlipat serta dibukakan jalan yang baik setiap langkahnya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenaan memberikan saran konstruktif dan membangun demi kesempurnaan skripsi ini.



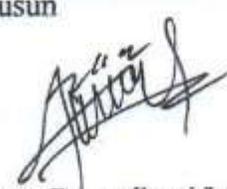
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Astriana Ramadhani Irwan
NIM : 14.3300.014
Tempat/Tgl Lahir : Parepare, 26 Januari 1996
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi : Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare 13 September 2019
Penyusun


Astriana Ramadhani Irwan
NIM 14.3300.014

ABSTRAK

Astriana Ramadhani, *Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare* (dibimbing oleh H. Muhammad Salehdan Nurhikmah).

Pondok Pesantren DDI Lil Banat Parepare merupakan salah satu pondok pesantren yang ada di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Abu Bakar Lambogo Kelurahan Ujung Lare Kecamatan Soreang Kota Parepare.

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah kepemimpinan pembina pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas santri pada pondok pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare dengan beberapa sub masalah yaitu bagaimana pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Santri di Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare dan bagaimana model pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Santri di Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare dan model pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data yang digunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Teknik Analisis data menggunakan Analisis Induktif dan Analisis Triangulasi.

Hasil penelitian terkait dengan Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare adalah pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Santri di Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare menggunakan pola kepemimpinan transformasional dan pembinaan menggunakan pola pendekatan yaitu titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran kepada santri. Kepemimpinan adalah suatu masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengurus, membimbing dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai, sedangkan Pembinaan yang dilakukan di Pesantren DDI Lil Banat dalam menciptakan santri yang berkualitas dengan cara pembina harus memberikan contoh atau menjadi teladan baik terhadap anak didiknya. Sedangkan Model Pembinaan Daiyah pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare yang diterapkan yaitu adanya pelaksanaan program di pondok pesantren para santri dilatih untuk mengembang setiap kemampuan yang mereka miliki serta beberapa metode yang digunakan seperti metode ceramah, metode keteladanan, metode pembiasaan dan pemberian motivasi.

Kata kunci : Kepemimpinan pembinaan, Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGAJUAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | ix |
| ABSTRAK | x |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 6 |
| 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu | 6 |

| | |
|--|-----------|
| 2.2 Tinjauan Teoritis | 9 |
| 2.3 Tinjauan Konseptual | 25 |
| 2.4 Kerangka Pikir..... | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 30 |
| 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian | 31 |
| 3.3. Fokus Penelitian..... | 31 |
| 3.4. Jenis dan Sumber Data..... | 31 |
| 3.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.6. Teknik Analisis Data..... | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 39 |
| 4.1.2 Visi dan Misi | 40 |
| 4.1.3 Tata Tertib Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare..... | 46 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare..... | 56 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 57 |
| 4.3 Pembahasan..... | 64 |
| BAB V PENUTUP..... | 66 |
| 5.1. Kesimpulan | 66 |
| 5.2. Saran..... | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | 68 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Nama Tabel | Halaman |
|-----------|--------------------------------------|---------|
| 2.1 | Perbedaan kepemimpinan dan manajemen | 9 |



DAFTAR GAMBAR

| No. Tabel | Nama Gambar | Halaman |
|-----------|--|---------|
| 2.4 | Bagan Kerangka Pikir | 29 |
| 4.1 | Struktur Organisasi Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare | 55 |



DAFTAR LAMPIRAN

| No Lampiran | Nama Lampiran |
|-------------|--|
| 1 | Pedoman Wawancara |
| 2 | Surat Izin Meneliti dari Kampus |
| 3 | Surat Izin Meneliti dari Pemerintah Kota Parepare |
| 4 | Surat Selesai Meneliti dari Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare |
| 5 | Surat Keterangan Wawancara |
| 6 | Dokumentasi |
| 7 | Riwayat Hidup |



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan adalah suatu masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengurus, membimbing dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai. Seorang pemimpin sangat ditekankan adanya rasa tanggung jawab atas apa yang di pimpinnya. Islam senantiasa menundukkan manusia sebagai seorang pemimpin yang kelak akan di mintai pertanggungjawaban di akhirat atas apa yang dipimpinya. Terdapat beberapa istilah dalam Al-Qur'an yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama, kata *umara'* yang sering juga disebut dengan *ulil amri* dan *khadimul ummah*. *Khadimul ummah* diartikan sebagai pelayanan umat. Sedangkan istilah *ulil amri* dan *umara'* tergambar dalam Q.S An-Nisa/4 : 59 :

فَرُدُّوهُ شَيْءًا فِي تَنْزَعَتِهِمْ فَإِنَّ مِنْكُمْ الْأَمْرَ وَأُولَى الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا أَمَنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا
تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكِ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللَّهِ تَوَمَّنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللَّهُ إِلَى

Terjemahnya :

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.³⁹

³⁹ Departemen Agama R.I, Al-Qur'an dan Trjemahan, Q.S An-Nisa :59, h. 87

Kepemimpinan dalam Islam adalah untuk mewujudkan fungsi khalifah di muka bumi demi kebaikan umat manusia. Hal ini ditegaskan dalam Q.S An-Nisa/4 : 65.

مِمَّا حَرَجْنَا أَنفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ جِدِّ وَالْآثِمِ بَيْنَهُمْ شَجَرَ فِيمَا يَحْكُمُوكَ حَتَّىٰ يُؤْمِنُونَ لَا وَرَبِّكَ فَلَا تَسْلِمًا وَتَسْلِيمًا وَأَقْضَيْتَ

Terjemahnya :

“Maka demi Tuhanmu, mereka (pada hakekatnya) tidak beriman hingga mereka menjadikan kamu hakim terhadap perkara yang mereka perselisihkan, kemudian mereka tidak merasa dalam hati mereka sesuatu keberatan terhadap putusan yang kamu berikan, dan mereka menerima dengan sepenuhnya.”⁴⁰

Kepemimpinan dakwah harus dilandasi oleh konsep kepemimpinan demokrasi yang menerapkan prinsip-prinsip yang berhubungan dengan spesialisasi tugas setiap unit kesatuan, pendelegasian wewenang, dan rentang pengawasan yang konsisten. Oleh sebab itu, pimpinan harus memandang organisasi sebagai suatu sistem.⁴¹

Secara khusus kepemimpinan di madrasah mempunyai penekanan pada pentingnya posisi kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas madrasah. Berbagai kutipan tersebut menekankan adanya dimensi sosial budaya dalam kepemimpinan. Di mana kepemimpinan berlangsung interaksi individu atau kelompok. Dalam islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung dalam perkataan amir(jamak umara) atau penguasa. Kedua istilah itu dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal.⁴² Namun jika merujuk kepada firman Allah SWT. dalam Q.S.Al-Baqarah :2/30 :

⁴⁰Departemen Agama R.I, Al-Qur'an dan Trjemahan, Q.S An-Nisa : 65, h.88

⁴¹M.Munir dan Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah*,(Jakarta : Kencana,2006)h.215

⁴² Mulyadi, *Kepemimpinan Kepada Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*,

.....﴿٢﴾ خَلِيفَةَ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ لِيُنِي لِلْمَلَائِكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذَا

Terjemahannya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."⁴³

Maka kedudukan nonformal dari seorang khalifah juga tidak dapat dipisahkan lagi. Perkataan khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada khalifah sesudah nabi tapi adalah penciptan Nabi Adam AS yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan mungkar.

Pondok pesantren yang merupakan pendidikan di Indonesia(pendidikan Islam) didirikan karena adanya tuntutan dan kebutuhan zaman, untuk meningkatkan kualitas dan pengembangan pondok pesantren dalam rangka pembangunan nasional, hendaknya pondok pesantren dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat.

Pesantren secara sederhana dapat didefinisikan menurut karakteristik yang dimilikinya, tempat belajar para santri. Secara teknis pengertian pesantren dikemukakan oleh Mastuhu, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.⁴⁴

Pengembangan dan peningkatan pondok pesantren tujuannya diarahkan untuk mendidik santri-santri menjadi anggota masyarakat yang bertaqwa kepada Allah Swt: berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan, sehat lahir batin, dan sebagai

⁴³ Departemen Agama R.I, Al-Qura'an dan Terjemahan, QS, Al-Baqarah: 30, h.6.

⁴⁴ Kompri."Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", (Jakarta : Kencana.2018),h.3

warga yang mempunyai tanggung jawab keberlangsungan kehidupan bermasyarakat. Pesantren di Era sekarang ini tidak hanya dituntut untuk masalah-masalah agama saja, tetapi pesantren juga dituntut untuk terus eksis disegala aspek kehidupan. Peran pengurus dan pemimpin sangat dibutuhkan untuk mencatat santri yang unggul dan berprestasi di segala aspek.⁴⁵

Dewasa ini semakin berkembangnya dunia pendidikan, pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan juga dituntut untuk terus berkembang mengikuti zaman. Salah satu pondok pesantren yang cukup berkembang di Kota Parepare yaitu Pondok Pesantren DDI LIL-Banat. Pondok pesantren ini berdiri pada tahun 1950. Pondok pesantren ini dulunya berkedudukan di Mangkoso kemudian di pindahkan di Kota Parepare dengan alasan karena kota ini cukup strategis, berada pada posisi tengah, untuk jalur transportasi darat antar daerah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Dengan adanya Pondok Pesantren DDI LIL-Banat di Kota Parepare diharapkan mampu untuk menciptakan santri yang memiliki kualitas yang baik dan ilmu yang mereka dapatkan bisa bermanfaat bagi masyarakat banyak, sehingga peran seorang pemimpin ataupun pembina sangat berpengaruh terhadap kualitas santrinya.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi yang disebutkan di latar belakang, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yaitu kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas daiyah pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare.

⁴⁵ Fitri Kurnianingsih, "Pengaruh Gaya Kepemimpinana Terhadap Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Asrama Pelajar Islam Asri Tegalrejo Magelang," Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga. 2018, h.7

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, persoalan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Santri di Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare ?
2. Bagaimana model pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare ?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu kegiatan yang akan dilakukan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, seperti halnya dengan penelitian ini. Oleh sebab itu, berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penulis dapat menarik tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Santri Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui model pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan bermuara pada dua hal yakni kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dapat dilihat dari segi ilmiah, penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan sosial dan diharapkan dapat menjadi bahan yang dapat memberi informasi serta dapat digunakan untuk bahan acuan di bidang penelitian lainnya.

2. Kegunaan Praktis

Selain kegunaan teoritis penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan menjadi acuan da'i di Pesantren DDI LIL-BANAT Kota Parepare dalam menyampaikan pesan-pesan dakwah demi terbentuknya akhlak mulia bagi para siswa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, dibahas tentang kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas santri pada pesantren DDI Lil-Banat di Kota Parepare, penulis menggunakan beberapa referensi sebagai bahan acuan yang berhubungan dengan skripsi yang penulis teliti antara lain:

Muhammad Abdul Rosidi telah meneliti tentang “ Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Jamiyatul Qurro’ Al-Futuhiyyah As Salafiyyah Sukorejo Desa Sempu Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali ”. Fokus penelitiannya adalah membahas tentang peran pemimpin dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Jam’iyyatul Quro’ Al-Futuhiyyah As- Salafiyyah Sukorejo Desa Sempu Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali. Hasil penelitiannya Dalam meningkatkan mutu pendidikan di pondok pesantren Jam’iyyatul Qurro’ Al- Futuhiyyah As- Salafiyyah Sukorejo kyai (pemimpin) mempunyai strategi khusus yaitu strategi seorang pemimpin dalam meningkatkan mutu input pendidikan dan strategi seorang pemimpin dalam meningkatkan mutu *output* pendidikan.⁴⁶ Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas tentang masalah peningkatan kualitas pada pondok pesantren. Penelitian ini ada perbedaan dengan penelitian yang akan saya lakukan, penelitian ini meneliti tentang Peran Pemimpin Dalam

⁴⁶Muhammad Abdul Rosidi, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Jamiyatul Qurro’ Al Futuhiyyah As Salafiyyah Sukorejo Desa Sempu Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali*, Surakarta:2017, Jan Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri.

Meningkatkan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren, sedangkan dalam penelitian yang akan saya teliti berfokus pada kepemimpinan pembina pondok pesantren dalam peningkatan kualitas santri .

Achmad Hasyim As'ari dalam penelitiannya telah meneliti tentang “ Peran Pondok Pesantren dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kewirausahaan Pondok Pesantren Alam Saung Balong Al-Barokah Majalengka)” pada tahun 2015. Fokus penelitiannya adalah sebatas peran pondok pesantren alam saung balong Al-Barokah Majalengka dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hasil penelitiannya adalah Pondok pesantren sendiri sudah memiliki kapasitas intervensi lebih padamasyarakat sebagai *agent of change development*. Dimulai dari masalah tatakelola lingkungan sampai kepada ranah sistem sosial, pondok pesantren ini sudah bisa masuk dan diterima oleh masyarakat. Dakwah yang dilakukan oleh pondok pesantren Alam Saung Balong Al-Barokah sendiri bersifat *Top and Bottom*. Tolak ukurnya sendiri adalah kemitraan yang dijalin oleh pondok pesantren dengan berbagai elemen dalam memenuhi cita-cita dan visi serta misi dakwahnya.⁴⁷ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah penelitian ini meneliti tentang peran pondok pesantren dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, sedangkan penelitian yang akan saya teliti adalah kepemimpinan pembina pondok pesantren dalam peningkatan kualitas santri.

Supriyanto dalam penelitiannya tentang Peranan Pemimpin Pondok Pesantren Al-Hidayah Dalam Menanamkan Etika Keislaman Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Hidayah Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang) pada tahun 2015.

⁴⁷ Achmad Hasyim As'ari ,*Peran Pondok Pesantren dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kewirausahaan Pondok Pesantren Alam Saung Balong Al-Barokah Majalengka* , Cirebon: 2015, Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon.

Fokus penelitiannya adalah tentang peran pemimpin pondok pesantren dalam menanamkan nilai-nilai keislaman kepada para santrinya.⁴⁸ Hasil penelitiannya adalah Usaha-usaha Pemimpin Pondok Pesantren al-Hidayat dalam Menanamkan Etika Keislaman Santri yaitu memberikan pendidikan formal berupa SMP/MTs dan SMA/MA sedangkan program pendidikan non formalnya melalui program marhalah sp A, marhalah sp B, marhalah I, marhalah II, marhalah III. didukung dengan program-program Pondok Pesantren al-Hidayat adalah: Batsul masail santri, latihan muhadloroh, pengajian setiap malam jum'at, latihan hadroh dan sholawat, sorogan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya, penelitian ini membahas tentang peran pemimpin pondok pesantren dalam menanamkan etika keislaman pada santri, sedangkan dalam penelitian saya membahas tentang kepemimpinan pembina pondok pesantren dalam peningkatan kualitas santri.

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan Pondok Pesantren

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership mempunyai arti yang beda pada orang-orang yang berbeda. Kata ini merupakan suatu kata yang diambil dari kamus umum dan dimasukkan kedalam kamus teknis sebuah disiplin ilmiah tanpa didefinisikan dengan tepat. Sebagai konsekuensinya kata ini mempunyai konotasi-konotasi yang tidak saling berhubungan yang menciptakan ambivalensi pengertian. Beberapa definisi menurut :

⁴⁸Supriyanto, *Peran Pemimpin Pondok Pesantren Al-Hidayah Dalam Menanamkan Etika Keislaman Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Hidayah Kecamatan Lasem Kabupaten Rembeng)* , Surakarta: 2015, Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

1. Kepemimpinan menurut Hem-Hill & Coon adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.
2. Kepemimpinan menurut Tannenbaum, Wesehler, & Massarik adalah pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, sertadiarahkan melalui proses komunikasi kearah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu⁴⁹.Masih banyak yang menyamakan antara kepemimpinan dan manajemen padahal antara keduanya sangat berbeda baik dari segi pengertian atau fungsinya. Untuk memudahkan dalam membedakan hal tersebut, maka peneliti membuat matrik sebagai berikut⁵⁰ :

Tabel 2.1

Perbedaan kepemimpinan dan manajemen

| Kepemimpinan | Manajemen |
|--|--|
| 1. Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya tujuan. | 1. Pengetahuan yang secara sistematis memahami, mengapa dan bagaimana orang bekerjasama |
| 2. Menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan | 2. Menetapkan sasaran operasional, membuat rencana, tindakan berdasarkan jadwal, mengalokasikan sumber daya. |
| 3. Mengkomunikasikan dan menjelaskan misi. | 3. Mengorganisasikan dan menugaskan. |
| 4. Berkaitan dengan jiwa, merupakan gabungan antara | 4. Berhubungan dengan pikiran. Lebih memperhatikan kalkulasi akurat, |

⁴⁹M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan*,(Malang:UIN-Maliki Press, 2010), h.11.

⁵⁰ Sugeng Hryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren*,(Pasuruan: Kementerian Agama RI,2012),h.55

| | |
|-----------------------|--|
| kepribadian dan misi. | statistik, metode, penjadwalan, dan rutinitas. |
|-----------------------|--|

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Sebab, pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dapat mempengaruhi orang lain secara konstruktif, dan mampu menunjukkan jalan serta tindakan benar yang harus dilakukan secara bersama-sama.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan mempengaruhi, mengorganisasi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, mengajak orang lain untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan bersama yang ditetapkan mencakup:

- a. Keterlibatan orang lain atau kelompok dalam mencapai tujuan.
- b. Adanya usaha untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain.
- c. Adanya faktor tertentu yang ada pada pemimpin sehingga orang lain bersedia digerakkan atau dipengaruhi.

Terdapat beberapa istilah dalam Al-qur'an yang merujuk pada pengertian pemimpin. Pertama kata *umura'* yang sering juga disebut dengan *ulil amri* dan *khadimul ummuh*. *Khadimul ummuh* diartikan sebagai pelayanan umat.

Para pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jadi, bisa dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kunci sukses sebuah organisasi. Di samping itu, dalam

setiap kerja kolektif dibutuhkan pemimpin untuk mengefisiensikan setiap langkah dari kegiatan tersebut.⁵¹

2. Pola dan Gaya Kepemimpinan

Pola kepemimpinan adalah sebagai bentuk kepemimpinan yang di dalamnya mengimplementasikan satu atau lebih perilaku kepemimpinan sebagai pendukungnya. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.⁵² Adapun pola dan gaya kepemimpinan yang diakui keberadaannya yaitu:

1. Pola Kepemimpinan Otoriter

Para pemimpin otoritas memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Mereka menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Kepemimpinan otoriter umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman.

2. Pola Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan ini pendekatannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang holistik dan integralistik. Seorang pemimpin yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau sebuah organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagi sasaran organisasi.

⁵¹ M. Munir dan Wahyu Iilahi, *Manajemen Dakwah* (Jakarta : Kencana, 2006), h.212

⁵² Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren*, (Pasuruan: Kementerian Agama RI,2012),h.58

3. Pola Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pola kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari pola kepemimpinan otoritas. Perilaku yang dominan dalam kepemimpinan ini adalah perilaku dalam pola kepemimpinan kompromi. Pemimpin dalam pola kepemimpinan ini berkedudukan sebagai simbol atau perlambang organisasi. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota organisasi dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya menurut kehendak masing-masing. Kepemimpinan ini disebut juga kepemimpinan bebas kendali.

1. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan paternalistik adalah pemimpin yang perannya diwarnai oleh sikap kebapak-bapakan dalam arti bersifat melindungi, mengayomi dan menolong anggota organisasi yang dipimpinnya. Tipe pemimpin yang paternalistik masih banyak terdapat di masyarakat yang agraris.

2. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan karismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai pribadi. Pola kepemimpinan karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan dalam kelebihan atau keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dimiliki pemimpin.

3. Gaya Kepemimpinan Situasional

Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang cocok untuk menjadi pemimpin pada keadaan tertentu, belum tentu cocok untuk menjadi pemimpin pada keadaan lainnya.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang pemimpinnya memberikan inspirasi pengikutnya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu mempunyai dampak yang dalam dan luar biasa pada pengikutnya.

5. Pola Kepemimpinan Transaksional

Pola kepemimpinan transaksional adalah pola kepemimpinan yang pemimpinnya membimbing atau memotivasi pengikutnya menuju ke sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan persyaratan tugas.

2.2.2 Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan gejala sosial,, karena berlangsung dalam interaksi antarmanusia sebagai makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung dilingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi sosial itu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak mungkin dilakukan sebagai kegiatan rutin yang diulang-ulang.⁵³

Cara bertindak/berbuat dari seorang pemimpin didasari oleh keputusan yang ditetapkannya, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan menganalisa situasi sosial organisasinya. Sehubungan dengan itu terdapat dua dimensi interaksi sosial yang perlu mendapatkan perhatian seorang pemimpin. Kedua dimensi itu adalah :

⁵³ H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*,(Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),h.141

1. Dimensi kemampuan pemimpin mengarahkan (direction)

Dimensi ini merupakan aktivitas yang berisi tindakan-tindakan pemimpin dalam interaksi dengan anggota organisasi, yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu dibidangnya masing-masing yang tertuju pada tujuan organisasi. Dimensi ini tidak boleh dilihat dari segi aktivitas pemimpin, tetapi tampak dalam respon anggota organisasinya. Oleh karena itu bilamana respon belum menunjukkan kebersamaan, maka terdapat kecenderungan sulit mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara efektif dan efisien, meskipun tidak berarti sama sekali tidak bisa diwujudkan.

2. Dimensi tingkat dukungan (support) dari anggota organisasi

Dimensi ini terbentuk keikutsertaan (keterlibatan) anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Pelaksanaan tugas pokok di samping didasari oleh keputusan pucuk pimpinan, juga bersumber dari keberanian yang berisi kreativitas dan inisiatif anggota terutama yang menjabat sebagai staf pimpinan, dalam menciptakan kerja di bidangnya masing-masing. Dengan demikian berarti juga dimensi ini dipengaruhi oleh kemampuan staf pimpinan dalam mengambil keputusan-keputusan sebagai penjabaran tugas pokok yang harus menjadi pendukung kebijaksanaan umum pucuk pimpinan. Apabila staf pimpinan memiliki kemampuan memberikan dukungan (support) yang tinggi, maka berarti setiap fungsi kepemimpinan dapat diwujudkan secara efektif dan efisien.⁵⁴

Berdasarkan kedua dimensi tersebut di atas maka secara operasional dapat dibedakan enam fungsi pokok kepemimpinan. Keenam fungsi tersebut adalah :

⁵⁴H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*,(Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),h.142

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, namun harus komunikatif karena sekurang-kurangnya harus dimengerti oleh anggota organisasi yang menerima perintah. Pemimpin yang memikul volume dan beban tugas mengambil tugas keputusan, akan kehilangan makananya jika tidak dilaksanakan. Sedangkan untuk melaksanakannya pada umumnya tidak dilakukan sendiri oleh pemimpin sebagai pembuat keputusan. Untuk itu diperlukan kemampuan dalam mewujudkan fungsi instruktif, agar kepemimpinan berlangsung efektif.⁵⁵

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya. Fungsi ini antara lain dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggotanya. Fungsi konsultasi yang dilaksanakan secara teratur dan hasilnya dimanfaatkan, bukan saja akan menghasilkan keputusan yang tepat, tetapi juga akan mendapat dukungan dari anggota organisasi dalam pelaksanaannya. Dampaknya akan memudahkan juga dalam melaksanakan fungsi instruktif, karena setiap anggota organisasi merasa ikut bertanggungjawab dalam mensukseskan pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan.⁵⁶

⁵⁵ H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),h.143

⁵⁶ H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),h.144

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini tidak sekedar bersifat komunikasi dua arah, tetapi juga merupakan perwujudan hubungan manusiawi yang kompleks. Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu terdorong untuk berkomunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Dengan demikian ada yang harus aktif menetapkan keputusan, memerintahkan dan mengawasi pelaksanaannya. Disamping itu ada pula yang aktif berpartisipasi sebagai pelaksana saja.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi pada dasarnya berarti persetujuan atau pemberian izin pada anggota organisasi dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan. Pelaksanaan fungsi ini tergantung pada kepercayaan. Pemimpin harus mampu memberikan kepercayaan, sedang penerima delegasi harus mampu memelihara kepercayaan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun seharusnya akan lebih efektif jika dilaksanakan melalui komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian ini tidak sekedar dilaksanakan melalui kegiatan kontrol atau pengawasan. Fungsi ini dapat dilakukan juga melalui bimbingan kerja, lingkungan organisasi lain dan sebagainya.

6. Fungsi Keteladanan

Dalam menjalankan fungsi keteladanan ini, seorang pemimpin yang beriman dituntut menampilkan seluruh aspek kepribadian manusia yang terbaik dan terpuji di sisi Allah Swt, namun karena dirinya adalah manusia pastilah tidak sempurna. Dalam kondisi seperti ini maka harus diusahakan agar kekurangan atau kelemahannya itu

tidak bersifat ekstrim, sehingga menjadi sifat, sikap, dan perilaku yang di benci Allah Swt.⁵⁷

Fungsi kepemimpinan dalam manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok. Suatu kepemimpinan akan mampu menjalankan fungsinya dengan baik, jika pemimpin di dalamnya memiliki dominasi yang kuat terhadap kelompok sosial lainnya.

2.2.3 Unsur-unsur kepemimpinan

a. Pemimpin / Atasan

Mempunyai wewenang untuk memimpin. Walaupun demikian, seorang pemimpin tetap harus mempunyai hati nurani dan bijaksana dalam memimpin. Tidak semena-mena terhadap bawahan. Mendelegasikan tugas dalam mendelegasikan tugas, pemimpin harus mampu mengkomunikasikan kepada bawahan dengan baik dan bijaksana. Serta pemimpin harus mampu memotivasi bawahan agar tepat dalam bekerja.

b. Anggota / Bawahan

Membantu pemimpin sesuai tugasnya. Seorang bawahan diberikan tugas sesuai dengan biangnya masing-masing, bawahan harus mampu melaksanakan dengan baik guna tercapainya sebuah tujuan/cita-cita.

⁵⁷H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*,(Yogyakarta:Gadjah Mada University Press),h.151

d. Misi, Tujuan, Target

Direalisasikan sesuai landasan budaya/filosofi organisasi. Misi, tujuan, dan target suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila secara keseluruhan mampu bekerjasama dengan baik pula sesuai bidang masing-masing.⁵⁸

Secara dasar, unsur-unsur itulah yang membentuk arti seorang pemimpin, karakter seorang pemimpin, dan lingkungan seorang pemimpin. Dari berbagai penelurusan teori, saya merumuskan beberapa unsur kepemimpinan yang terdapat dalam diri seorang pemimpin.

2.2.4. Kriteria Pemimpin dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan adalah amanah, titipan Allah Swt, bukan sesuatu yang diminta apalagi dikejar dan diperebutkan. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat.

Para ulama telah lama menelusuri al-Quran dan al-Hadits dan menyimpulkan minimal ada empat kriteria yang harus dimiliki oleh seseorang sebagai syarat untuk menjadi pemimpin. Semuanya terkumpul di dalam empat sifat yang dimiliki oleh para nabi/rasul sebagai pemimpin umatnya, yaitu:

1. *Shiddiq*, yaitu jujur, kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap dan bertindak di dalam melaksanakan tugasnya, lawannya adalah **bohong**.
2. *Amanah*, yaitu kepercayaan yang menjadikan dia memelihara dan menjaga sebaik-baiknya apa yang diamanahkan kepadanya, baik dari orang-orang yang dipimpinya, terlebih lagi dari Allah swt, lawannya adalah **khianat**.

⁵⁸ Imam Mujiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. UII Pers (Yogyakarta:2002).h.18

3. *Fathonah*, yaitu kecerdasan, cakap, dan handal yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul, lawannya adalah **bodoh**.
4. *Tabligh*, yaitu penyampaian secara jujur dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang diambilnya (akuntabilitas dan transparansi). Misalnya harus mampu mengkomunikasikan dengan baik kepada rakyat visi, misi dan program-programnya serta segala macam peraturan yang ada secara jujur dan transparan., lawannya adalah menutup-nutupi (kekurangan) dan melindungi (kesalahan).⁵⁹

Dalam al-Qur'an pemimpin diartikan sebagai khalifah, sebagaimana firman Allah dalam Q.S al- Baqarah/2: 30

ءَوَدَسَفِكُفِيهَا يُفْسِدُ مَن فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالَُوا خَلِيفَةً الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ إِنِّي لِلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنِّي قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنُحْنُ الدِّمَا

Terjemahannya:

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."⁶⁰

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

⁵⁹ <https://yogapermanawijaya.wordpress.com/2014/05/21/kriteria-pemimpin-dalam-pandangan-islam/> (Diakses 15 Maret 2018)

⁶⁰Departemen Agama R.I, Al-Qura'an dan Terjemahan, QS, Al-Baqarah: 30.h.6.

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. Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, serta mengelola baik individu maupun kelompok dengan segala ilmu yang ada agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapainya suatu tujuan bersama.⁶¹

2.2.5. Peranan Pemimpin dalam Pondok Pesantren

Istilah pesantren di Indonesia lebih populer dengan sebutan Pondok Pesantren, lain halnya dengan pesantren, pondok berasal dari kata bahasa Arab yang berarti hotel, asrama, rumah, dan tempat tinggal sederhana.⁶²

Pesantren sebagai tempat pendidikan agama memiliki basis sosial yang jelas, karena keberadaannya menyatu dengan masyarakat. Pada umumnya, pesantren hidup dari, oleh, dan untuk masyarakat. Visi ini menuntut adanya peran dan fungsi pondok pesantren yang sejalan dengan situasi dan kondisi masyarakat, bangsa, dan negara yang terus berkembang. Sementara itu, sebagai suatu komunikasi, pesantren dapat berperan menjadi penggerak bagi upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat meningkatkan pesantren merupakan kekuatan sosial yang jumlahnya cukup besar. Secara umum, akumulasi tata nilai dan kehidupan spiritual Islam di pondok pesantren pada dasarnya adalah lembaga "tafaqquh fiddin" yang mengembangkan untuk meneruskan risalah Nabi Muhammad SAW sekaligus melestarikan ajaran Islam.

⁶¹Kompri, "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", h.169

⁶²Kompri, "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", h. 1

Sebagai lembaga, pesantren dimaksudkan untuk mempertahankan nilai-nilai keislaman dengan titik berat pada pendidikan.⁶³

Pesantren juga berusaha untuk mendidik para santri yang belajar pada pesantren tersebut, yang diharapkan dapat menjadi orang-orang yang berwawasan agama Islam secara luas. Kemudian, mereka dapat mengajarkannya kepada masyarakat, setelah selesai menamatkan pelajarannya di pesantren. Dunia pesantren sarat dengan aneka pesona, keunikan, kekhasan, dan karakteristik tersendiri yang tidak dimiliki oleh institut lainnya. Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam pertama dan khas pribumi yang ada di Indonesia pada saat itu. Tetapi, sejak kapan munculnya pesantren, belum ada pendapat yang pasti dan kesepakatan tentang hal tersebut. Belum diketahui secara persisi pada tahun berapa pesantren pertama kali muncul sebagai pusat-pusat pendidikan agama di Indonesia. Telagsari di Ponorogo, Jawa Timur. Tegalsari didirikan pada akhir abad ke 18, walaupunsebetulnya pesantren di Indonesia mulai muncul banyak pada akhir abad ke 19.⁶⁴

Kyai merupakan elemen yang paling penting esensial dari suatu pesantren. Ia sering kali bahkan merupakan pendirinya. Sudah sewajarnya bahwa pertumbuhan suatu pesantren semata-mata bergantung kepada kemampuan pribadi kiainya. Kyai merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju pendidikan secara luas. Sebagai pengelola institusi satuan pendidikan, kyai dituntut untuk selalu meningkatkan efektifitas kinerjanya. Untuk mencapai mutu pendidikan yang efektif, kyai dan seluruh stakeholders harus bahu membahu kerjasama dengan penuh kekompakan dalam segala hal. Demi kelancaran semua kegiatan itu kyai harus

⁶³Kompri, "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", h. 195

⁶⁴Kompri, "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", h. 196

mengubah gaya pertemuan yang sifatnya pemberitahuan kepada pertemuan yang sesungguhnya yakni mendengarkan apa kata mereka dan bagaimanaseharusnya mereka menindaklanjutinya. Kyai merupakan bagian terpenting di dalam pondok. Kepemimpinan kyai sangat berpengaruh di dalam kehidupan suatu pondok pesantren. Kyai adalah pimpinan sekaligus pemegang kendali dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada di dalam pondok.⁶⁵

Seorang pemimpin di muka harus memiliki idealisme kuat, serta kedudukan. Akan tetapi, menurut watak dan kecakapannya, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pemimpin muka, di tengah, dan di belakang (*fron leader, social leader, rear leader*). Jadi peran pemimpin Pondok Pesantren adalah orang atau pelaku yang bertindak pada posisi sosial diantaranya sebagai berikut:

2.2.5.1 Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai Modelling (Keteladanan)

Santri harus mendapatkan contoh atau keteladanan dari nilai-nilai pendidikan yang diterimanya dalam lingkungan tempat tinggal berada. Tidak ada kesenjangan antara apa yang dipelajari di pesantren, sekolah, dan rumah serta masyarakat. Pemberian contoh dan keteladanan dari pendidik tentang penerangan moral dalam kehidupan nyata diperlukan.

2.2.5.2 Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai kontrol sosial (Penegak Aturan)

Salah satu kontrol sosial adalah dengan menegakkan aturan dan tata tertib yang telah disepakati. Menindak yang salah, menghukum atau dengan bahasa populer di pesantren adalah *ta'zir*.

⁶⁵ Muhammad Abdul Rosidi, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Jamiyatul Qurro' Al Futuhiyyah As Salafiyah Sukorejo Desa Sempu Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali* (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2017), h.40. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/596/1/Moh%20Abdullah%20rosidi.pdf> (diakses 11 Maret 2018).

2.2.5.3 Peran Pemimpin Pondok Pesantren Sebagai *Regulating* (Mengatur) Adalah tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok.

2.2.5.4 Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai Penyelesai Konflik Penyelesaian konflik dalam tim ada di tangan pemimpin. Perdebatan adalah hal yang sehat, tetapi konflik atau pertikaian hanya menurunkan semangat. Seringkali, suatu konflik antara dua orang dapat mempengaruhi seluruh tim, yang berakhir dengan konflik antar karyawan dengan pemimpin.

2.2.5.5 Peran Pemimpin Pondok Pesantren sebagai Pengambil Keputusan Mengambil keputusan adalah memilih satu pilihan diantara pilihan yang ada. Cara mengambil keputusan diantaranya, sebagai berikut:

1. Satu orang membuat keputusan bagi kelompok
2. Satu orang mempunyai hak, membuat keputusan bagi kelompok.
3. Dalam membuat keputusan dengan bergandengan tangan.
4. Kelompok kecil, memutuskan bagi kelompok.
5. Pengambilan keputusan lewat pemilihan.⁶⁶

Karakteristik pendidikan agama Islam diidentifikasi oleh Abdurrohman Wahid Sebagai berikut:

Pertama, pada dasarnya pendidikan agama Islam bukanlah upaya untuk mewariskan paham atau pola keagamaan tertentu kepada anak didik, melainkan penekannya terletak pada proses agar anak didik dapat memperoleh kemampuan metodologis untuk dapat memahami kesan pesan dasar yang diberikan agama. Kedua, pendidikan agama tidak terpacu pada romantisme yang berlebihan untuk melihat

⁶⁶ Supriyanto, *Peran Pemimpin Pondok Pesantren al-Hidayah Dalam Menanamkan Etika Keislaman Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren al-Hidayah Kecamatan Lasem Kabupaten Rembeng)*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2015), h.9 <http://eprints.ums.ac.id/38067/5/naskah%20publikasi.pdf> (Diakses 15 Maret 2018)

kebelakang dengan penuh emosional, akan tetapi lebih diarahkan pada pembentukan kemampuan berpikir proyektif dalam menyikapi tantangan kehidupan. Ketiga, bahan-bahan pengajaran agama hendaknya dapat diintegrasikan dengan penumbuhan sikap peduli sosial, di mana anak didik akan menjadi terlatih untuk mempersepsi realitas berdasarkan pemahaman teologi yang diperoleh dari persepsi realitas berdasarkan pemahaman dikembangkan wawasan emansipatoris dalam penyelenggaraan pendidikan agama sehingga anak didik memperoleh kesempatan berpartisipasi dalam rangka menumbuhkan kemampuan metodologi dalam mempelajari substansi atau materi agama. Kelima, pendidikan agama sebaiknya diarahkan untuk menanamkan keharuan emosional keagamaan, kebiasaan-kebiasaan berperilaku yang baik, dan juga sikap-sikap terpuji dalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, sehingga anak didik memiliki kemampuan menggunakan agama sebagai system makna untuk mendefinisikan setiap keadaan dari sudut refleksi iman dan pengetahuannya.⁶⁷

2.2.6 Hal – hal Mempengaruhi Kepemimpinan

1. Faktor Kemampuan Personal (individu)⁶⁸

Pengertian kemampuan adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian anatar

⁶⁷ Abdurrahman Wahid, “*Pesantren sebagai Subkultur*”, ndalam M. Dawan Rahardjo (ed), *Pesantren dan Pembaruan*, (Jakarta: LP3ES, 1985), h.50

⁶⁸ John Aldair, *Menjadi Pemimpin Efektif (Terjemah oleh Andre Asparsayogi)*, (Jakarta: PT.Binaman Pressindo, 1994), h.13

potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. Sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk untuk maju karena anggota prganisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiutas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.2.7 Konsep Kualitas Santr

2.2.7.1 Pengertian Kualitas

Kualitas menurut menurut Wardiman Djojonegoro adalah manusia yang minimal memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta kompetensi dalam dalam keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT.⁶⁹

⁶⁹ M. Tholhah Hasan, *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia* (Lantabora Press: Jakarta, 2005). hal. 161.

Pengertian lain menerangkan bahwa kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas mencakup input, proses, dan output pendidikan.⁷⁰

Santri secara umum adalah sebutan bagi seseorang yang mengikuti pendidikan agama Islam di pesantren, biasanya menetap di tempat tersebut hingga pendidikannya selesai. Menurut bahasa, istilah santri berasal dari bahasa Sanskerta, "*shastri*" yang memiliki akar kata yang sama dengan kata sastra yang berarti kitab suci, agama dan pengetahuan.⁷¹

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

2.2.7.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Santri

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas santri yang mana antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, yaitu:

1. Lingkungan
2. Penghuni/santri
3. Kurikulum
4. Kepemimpinan
5. Alumni, dan

⁷⁰ Nanang Hanafiah & Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hal. 83.

⁷¹ Makhfudli Ferry Efendi. *Keperawatan Kesehatan Komunitas: Teori dan Praktik dalam Keperawatan.* (Jakarta: Salemba Medika, 2009).h. 313

6. Kesederhanaan.⁷²

Dilihat dari faktor lingkungan, pondok pesantren merupakan hasil pertumbuhan tak berencana, sporadic, dan tidak memadai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Hal ini terbukti dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai. Pembawaan menentukan batas-batas kemungkinan yang dapat dicapai oleh seseorang, akan tetapi lingkungan menentukan menjadi seseorang dalam individu.

2.3 Tinjauan Konseptual

Untuk lebih memahami maksud dari penelitian ini tentang kepemimpinan ulama pondok pesantren dalam peningkatan kualitas dai pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare, maka akan diberikan penjelasan dari judul tersebut yaitu

2.3.5.1 Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi sekelompok orang-orang yang memiliki kebutuhan yang sama dan mengarahkan mereka agar mereka bersedia melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahannya.

2.3.5.2 Ulama (Arab: العلماء *Ulamā*’, tunggal عالم *‘Ālim*) adalah pemuka agama atau pemimpin agama yang bertugas untuk mengayomi, membina dan membimbing umat Islam baik dalam masalah-masalah agama maupun masalah sehari-hari yang diperlukan baik dari sisi keagamaan maupun sosial kemasyarakatan.

2.3.5.3 Pondok Pesantren

Pondok pesantren pada dasarnya adalah lembaga pendidikan Islam yang dilaksanakan dengan sistem asrama(pondok), kiai (encik, ajeng, atau tuan guru sebagai tokoh utama), dan masjid atau mushalla sebagai pusat lembaganya. Lembaga ini merupakan salah satu bentuk”*Indegeanous cultural*” atau bentuk kebudayaan asli

⁷² Mahmud Arif, Pendidikan Islam Transformatif (LkiS: Yogyakarta, 2008), hal. 169-170

pendidikan nasional, sebab lembaga ini telah lama hidup dan tumbuh ditengah-tengah masyarakat Indonesia tersebar di seluruh tanah air di kenal dalam kisah dan cerita rakyat Indonesia khususnya di pulau Jawa.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan berpola tradisional yang berakar dari pola terapan pendidikan islam zaman klasik. Pendidikan tradisional berkembang seiring masyarakat islam itu sendiri yang menonjolkan type kharismati, pendidikan budaya dan spesialis religius.

2.3.5.4 Peran Pesantren

Pesantren mengembangkan beberapa peran, utamanya sebagai lembaga pendidikan. Jika ada lembaga pendidikan Islam yang sekaligus juga memainkan peran sebagai lembaga bimbingan keagamaan, keilmuan, kepelatihan, pengembangan masyarakat, dan sekaligus menjadi simpul budaya, maka itulah pondok pesantren. Biasanya peran-peran itu tidak langsung terbentuk, melainkan melewati tahap demi tahap. Setelah sukses sebagai lembaga pendidikan pesantren bisa pula menjadi lembaga keilmuan, kepelatihan, dan pemberdayaan masyarakat. Keberhasilannya membangun integritas dengan masyarakat barulah memberinya mandat sebagai lembaga bimbingan keagamaan dan simpul budaya.

2.3.5.5 Pengorganisasian dan Fungsi Pondok Pesantren

Pengorganisasian adalah merupakan proses penyusunan pembagian kerja ke dalam unit-unit kerja yang fungsi-fungsinya beserta penetapannya dengan cara-cara yang tepat mengenai orang-orangnya yang harus menduduki fungsi-fungsi itu termasuk penetapannya dengan tepat tentang hubungan wewenang dan tanggung jawabnya.

Dengan demikian pengorganisasian dilakukan untuk pelaksanaan kerja dan pelaksanaan dari perencanaan, demi adanya pembagian kerja yang setepat-tepatnya. Penetapan orang-orangnya dilakukan secara objektif setelah terlebih dahulu dilakukan dan ditentukan unit kerjanya serta fungsinya masing-masing.

Pondok pesantren yang dikarenakan peranan dan fungsi yang dimilikinya sejak awal perkembangannya, harus diarahkan kepa satu pendirian bahwa pondok pesantren adalah lembaga pendidikan islam untuk mengajarkan ilmu agama islam guna mencetak ulam, dan sekaligus juga sebagai lembaga pembinaan untuk mempersiapkan kader-kader pembinaan umat yang berguna bagi pembangunan masyarakat lingkungannya.

Oleh karena itu pembinaan pondok pesantren senantiasa diarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan memberikan perhatian khusus mengenai hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa di dalam pembinaan umat diperlukan tenaga ahli dalam berbagai bidang. Dengan demikian intensifikasi pendidikan kejuruan lingkungan dan pengembangan masyarakat sangat diperlukan guna menopangnya.
2. Sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren diharapkan mampu memberikan bekal untuk hidup layak bagi alumni yang hidup dalam abad kemajuan ilmu pengetahuan da teknologi, serta mampu untuk hidup dalam kepesatan bertambahnya penduduk dewasa ini.
3. Bahwa di dalam kenyataan alumni pondok pesantren tidak seluruhnya ingin menjadi ulama dan tidak semuanya berbakat menjadi ulama.

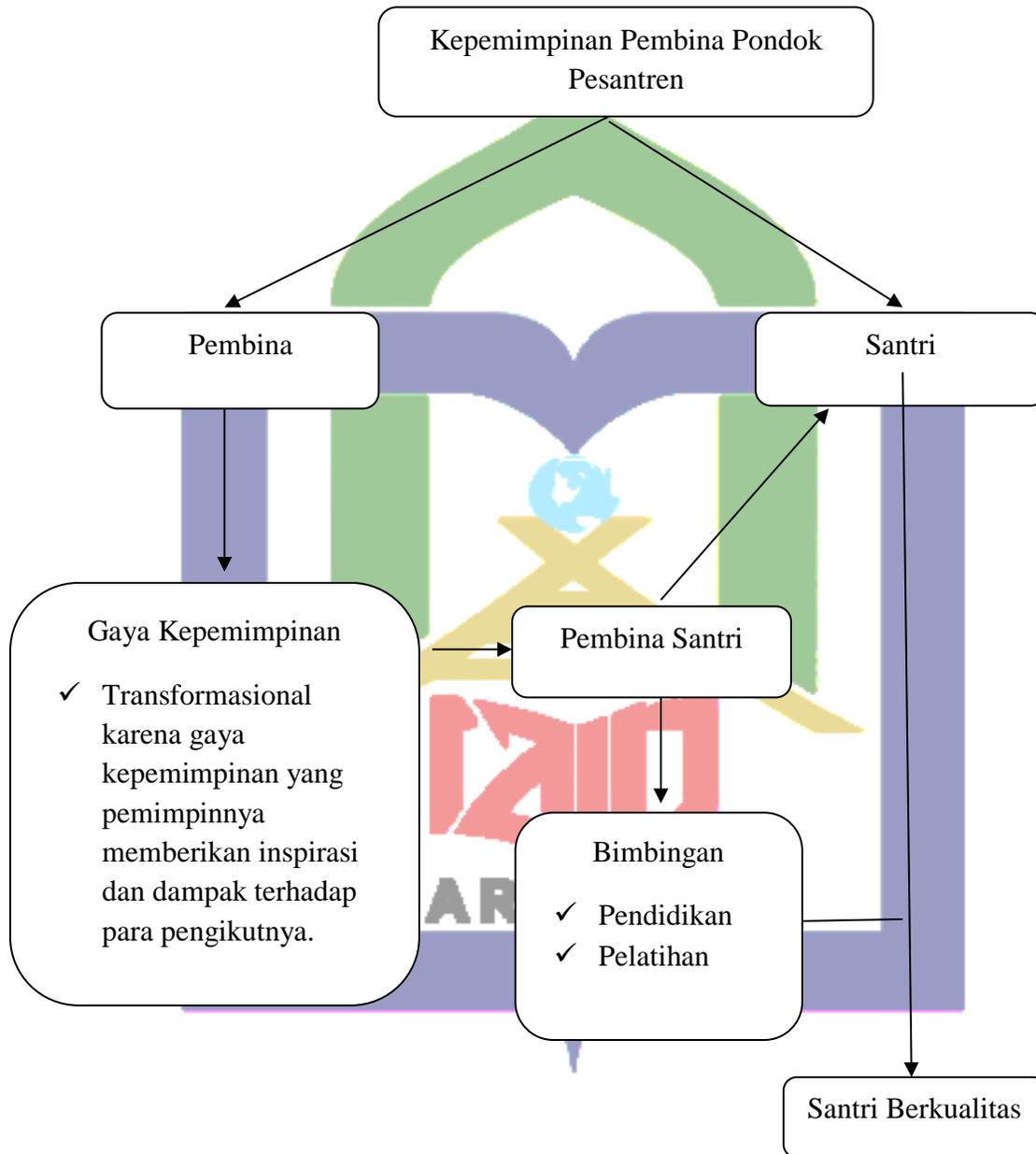
2.3.6 Peningkatan Kualitas adalah Sebuah cara sebagai proses untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh santri untuk mencapai hasil atau lulusan yang akan

dicapai dalam sebuah pembelajaran, yaitu mampu berkarya atau mampu berkiprah dimasyarakat ketika telah lulus atau selesai mondok dan sesuai dengan tujuan utama yaitu santri memiliki jiwa entrepreneurship dan mampu bersaing secara sehat di masyarakat dan mampu menerima dengan cepat arus perkembangan zaman dengan baik.

- 2.3.7 Pembinaan adalah upaya untuk menumbuh kembangkan potensi yang ada dalam diri setiap santri agar dapat berkembang secara optimal.
- 2.3.8 Santri adalah panggilan untuk seseorang yang sedang menimba ilmu pendidikan agama Islam selama kurun waktu tertentu dengan jalan menetap di sebuah pondok pesantren.



2.4 Kerangka Pikir



Gambar 2.4 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

Untuk mengetahui hasil penelitian yang valid, maka dilakukan penelitian yang sistematis dan terorganisir berdasarkan kaidah-kaidah penelitian yang telah dijadikan dasar dalam penelitian. Sebuah penelitian dapat dikatakan valid dan sistematis apabila didalamnya dilakukan atau digunakan metode-metode penelitian yang sifatnya ilmiah.

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini meliputi beberapa hal yaitu jenis penelitian, lokasi penelitian, focus penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, oleh karena itu tahap pertama yang dilakukan dalam penelitian ini adalah membedakan fenomena dengan memadukan pengetahuan dan keterampilan dalam memahami, menganalisis, menggambarkan, dan menjelaskan masalah yang berhubungan dengan suatu bidang keilmuan.

Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek peneliti misalnya, perilaku, persepsi, minat, motivasi, tindakan, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang “Kepemimpinan Pembina Pondok Pesantren Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare”.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan sebagai tempat penelitian adalah Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare Parepare. Penentuan lokasi dilakukan dengan pertimbangan, bahwa lokasi tersebut mudah untuk dijangkau.

3.2.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian akan dilakukan dalam waktu kurang lebih dua bulan lamanya (disesuaikan dengan kebutuhan penelitian) dan penelitian disesuaikan pada kalender akademik.

3.3 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada Kepemimpinan pembina pada pondok pesantren dalam meningkatkan kualitas dai di DDI Lil-Banat Kota Parepare untuk mengetahui bagaimana peran seorang pemimpin dalam membentuk santri yang berkualitas.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Jenis penelitian ini adalah kualitatif artinya data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka walaupun ada angka-angka sifatnya hanya sebagai penunjang. Data kualitatif diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan (transkrip). Bentuk lain data kualitatif adalah gambar yang diperoleh melalui pemotretan atau rekaman video.

2.3.1 Sumber data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut berasal dari responden, yaitu orang yang merespon dan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tulisan maupun lisan.⁷³

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata dan tindakan serta adanya dokumen-dokumen yang dianggap perlu dan lainnya. Selain itu data-data dalam penelitian ini juga berasal dari para informan yang dianggap paling mengetahui secara rinci dan jelas mengenai fokus penelitian. Menurut Lofland, sumber data dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya seperti dokumen dan lain-lain⁷⁴. Adapun sumber data dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

2.3.1.1 Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau di kumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru, untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi dan wawancara. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini, adalah opini dari pihak Pesantren DDI-Lil Banat Kota Parepare, hasil observasi terhadap

⁷³ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Cet.IV; Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998),h. 114.

⁷⁴ Basrowi dan suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Cet. I; PT. Rineka Cipta, 2008), h.169.

kegiatan pembinaan di dalam pesantren. data ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer, antara lain observasi dan wawancara.

2.3.1.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Dalam penelitian ini salah satunya menggunakan data dari pihak Pesantren DDI Lil-Banat dan buku-buku referensi lainnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam setiap kegiatan penelitian dibutuhkan objek atau sasaran.⁷⁵ Mengumpulkan data merupakan langkah yang tidak dapat dihindari dalam kegiatan penelitian dengan pendekatan apapun, pengumpulan data menjadi satu fase yang sangat strategis bagi dihasilkannya penelitian yang bermutu. Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti antara lain :

3.5.1 Observasi

Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap kejadian, gejala, atau sesuatu.⁷⁶ Dalam penelitian yang lain teknik observasi adalah cara menganalisa dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati secara langsung keadaan lapangan agar peneliti memperoleh gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Data yang diperoleh dari metode observasi dari penelitian

⁷⁵ Burhan Bugi, Metode Penelitian Kualitatif, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h.43

⁷⁶ Emzir, Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.37

kepemimpinana pembina pondok dalam peningkatan kualitas Daiyah pada pesantren DDI-Lil Banat di Kota Parepare adalah peneliti mengamati secara langsung mengenai bagaimana pola kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas Daiyah di Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare. Bagaimana model pembinaan Daiyah pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare dan kemudian mencatat semua data yang diperlukan dalam penelitian, observasi yang dilakukan dalam menyusun penelitian ini dilakukan oleh penulis ±2 bulan lamanya.

3.5.2 Wawancara

Wawancara dapat didefinisikan sebagai interaksi bahasa yang berlangsung antara dua orang dalam situasi saling berhadapan salah seorang, yaitu yang melakukan wawancara meminta informasi atau ungkapan kepada orang yang diteliti yang berputar di sekitar pendapat dan keyakinannya.⁷⁷ Dalam wawancara, pertanyaan dan jawaban yang diberikan dilakukan secara verbal. Biasanya komunikasi ini dilakukan dalam keadaan tatap muka, atau jika terpaksa dapat dilakukan melalui telepon. Hubungan dalam wawancara biasanya bersifat sementara, yaitu berlangsung dalam jangka waktu tertentu dan kemudian diakhiri. Dalam wawancara, orang yang dimintai informasi (sumber data) disebut dengan informan. Pewawancara harus dapat menciptakan suasana akrab, sehingga informan dapat memberikan keterangan yang kita inginkan dengan penuh kerelaan. Maksud diadakannya wawancara seperti dikemukakan oleh Guba dan Lincoln antara lain sebagai berikut.

Mengonstruksimengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan. Merekonstruksikebulatan-

⁷⁷ Emzir, Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.50

kebulatan tersebut sebagai hal yang dialami pada masa lalu, dan memproyeksikan kebulatan-kebulatan tersebut sebagai sesuatu yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang.

Memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain (informan). Memverifikasi, mengubah, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.⁷⁸ Adapun Informan yang peneliti akan wawancara adalah pimpinan pondok, pelaksana pembina dan para santri. Teknik wawancara yang dilakukan penulis dengan cara berdialog dengan langsung maupun tidak langsung kepada informan melalui media sosial *Whatsapp*. Teknik pengumpulan data melalui tanya jawab tentang masalah yang terkait dengan penelitian.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda, dan sebagainya. Misalnya sejarah berdirinya, jumlah pendidik, jumlah peserta didik, jadwal pelajaran, dan lain-lain. Metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh informasi dan berbagai data yang terkait dengan permasalahan yang diteliti dan tentunya data yang diterima sudah dianggap valid. Teknik ini dipergunakan untuk mengetahui data dokumentasi yang berkaitan dengan hal-hal yang akan penulis teliti. Hal-hal yang dapat menjadi bahan dokumentasi yaitu berupa foto-foto dari hasil wawancara selama melakukan penelitian dan menjadikan bukti bahwa penulis benar-benar menjalankan penelitian terhadap masalah yang diangkat di dalam skripsi penulis.

⁷⁸ Bagong Suyanto, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta : Kencana, 2007), h.69.

3.6 Teknik Analisis Data

Sebelum menganalisa data yang terkumpul, maka terlebih dahulu data tersebut dioalah. Data kualitatif dengan cara menginterpretasikan kemudian mengumpulkan dari buku-buku maupun dari hasil wawancara dan observasi, kemudian di lanjutkan dengan memberikan gambaran mengenai data tersebut melalui hasil wawancara, dengan pola pikir induktif, dalam pengelolaan data yang terkumpul, peneliti menempu cara:

3.6.1 Analisis Induktif

Analisis dengan cara menganalisa dimana di tarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang berisaf individual. Analisis secara induktif dimulai dengan menemukan pertanyaan-pertanyaan yang mempunyai ruang lingkup yang khas dan terbatas dalam menyusun argumentasi yang diakhiri dengan pertanyaan yang besifat umum.⁷⁹ Dengan cara ini akan menempuh hasil yang lebih jelas.

Adapun untuk memeriksa keabsahan data maka diperlukan analisis data triangulasi.Triangulasi merupakan bentuk upaya menjaga validitas data yang digunakan pada penelitian kualitatif. Adapun jenis triangulasi yang digunakan:

Pertama, Triangulasi Sumber Data, adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data. Misalnya, selain melalui wawancara dan observasi, penulis bisa menggunakan observasi terlibat (*participant obervation*), dokumen tertulis, arsip, dokumen sejarah, catatan resmi, catatan atau tulisan pribadi dan gambar atau foto. Tentu masing-masing cara itu

⁷⁹ Nur Hasan, *Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Model Spradley / Studi Etnografi*, <https://anannur.wordpress.com/2010/07/08/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif-model-spradley-studi-etnografi/>, (05 Januari 2017).

akan menghasilkan bukti atau data yang berbeda, yang selanjutnya akan memberikan pandangan (*insights*) yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti. Berbagai pandangan itu akan melahirkan keluasan pengetahuan untuk memperoleh kebenaran handal.

Kedua, Trianggulasi metode, dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Sebagaimana dikenal, dalam penelitian kualitatif deskriptif digunakan metode wawancara, observasi, dan survei. Untuk memperoleh kebenaran informasi yang handal dan gambaran yang utuh mengenai informasi tertentu, peneliti bisa menggunakan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Selain itu, peneliti juga bisa digunakan informan yang berbeda untuk mengecek kebenaran informasi tersebut. Melalui berbagai perspektif atau pandangan diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya. Dengan demikian, jika data itu sudah jelas, misalnya berupa teks atau naskah/ transkrip film, novel dan sejenisnya, triangulasi tidak perlu dilakukan. Namun demikian, triangulasi aspek lainnya tetap dilakukan.

Ketiga, Trianggulasi teori, adalah hasil akhir penelitian kualitatif berupa sebuah rumusan informasi atau *thesis statement*. Informasi tersebut selanjutnya dibandingkan dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan. Selain itu, triangulasi teori dapat meningkatkan kedalaman pemahaman asalkan peneliti mampu menggali pengetahuan teoritik secara mendalam atas hasil analisis data yang telah diperoleh. Diakui tahap ini paling sulit sebab peneliti dituntut memiliki *expert*

judgement ketika membandingkan hasil temuannya dengan perspektif tertentu, lebih-lebih jika perbandingannya menunjukkan hasil yang jauh berbeda.

Ketiga triangulasi yang telah di jelaskan di atas, maka ditetapkan semua triangulasi yang digunakan pada analisis penelitian. Dan penulis akan menggunakan ketiga triangulasi tersebut.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare

4.1.1 Profil Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah lembaga tertua di Indonesia yang telah banyak berperan dalam mencerdaskan masyarakat terutama pembinaan keimanan dan ketaqwaan (kecerdasan spiritual), disamping kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan partisipatif.

Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare merupakan salah satu pondok pesantren yang ada di Sulawesi Selatan yang berlokasi di Jalan Abu Bakar Lambogo Kelurahan Ujung Lare Kecamatan Soreang Kota Parepare. Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Sendiri berarti DDI merupakan kepanjangan dari Darud Da'wah Wal-Irsyad yang artinya tempat menyampaikan petunjuk sedang lil-banat sendiri berarti putri. Pondok Pesantren ini didirikan oleh K.H. Abd. Rahman Ambo Dalle pada tahun 1950. Beliau memimpin pondok pesantren tersebut mulai tahun 1950-1980, tanggung jawab pondok pesantren DDI Ujung Lare diserahkan kepada Prof. Dr. H. Muiz Kabry mulai tahun 1980 sampai wafatnya beliau di tahun 2013. Setelah beliau wafat di tahun 2013, tanggung jawab sebagai pimpinan pesantren di serahkan kepada Drs. K.H. Abd. Halim K., M.A. Sekarang dipimpin oleh Prof. Dr. AG. Abd. Rahim Arsyad, MA dengan nama "Pondok Pesantren DDI Ujung Lare Kota Parepare".

Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare ini menaungi beberapa jenjang pendidikan formal yakni Taman Kanak-Kanak Raudhatul Atfal, Madrasah Ibtidaiyah,

Sekolah Dasar, Madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah (jurusan IPA dan IPS) ditambah dengan program keterampilan yakni keterampilan tata boga dan keterampilan tata busana, Sekolah Tinggi Agama Islam akreditasi B dengan jurusan Tarbiyah (Pendidikan Agama Islam) untuk jenjang pendidikan S1 dan Program Pascasarjana kerjasama antara STAI DDI dengan Universitas Muslim Indonesia. Kesemua jenjang pendidikan tersebut berada dalam satu area seluas kurang lebih 5 Ha.

Selain pendidikan formal di atas ada di pondok pesantren DDI Lil-Banat Parepare ini juga menyelenggarakan pendidikan nonformal yakni *Tafaqqahu Din* /Pengkajian Ilmu Agama (Salafiah), Hafidzul Qur'an, Tilawah, Lingkar Kalam Kaligrafi, Extra Love IT (ELIT), Pendidikan dan Pelatihan Komputer, Pelatihan Bahasa Arab/ Inggris dan Latihan Da'wah (Arab, Inggris, Indonesi dan Bugis).

Kegiatan ekstrakurikuler juga menjadi bagian dari kegiatan pesantren seperti Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) dan Jurnalistik, Marching Band, Pramuka, Kesenian dan Beladiri.

4.1.2 Visi Dan Misi

4.1.2.1 Visi

Menyiapkan sumber daya yang religius, cerdas, terampil, mandiri, dan berwawasan luas kedepan.

4.1.2.2 Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang terjangkau berdaya saing dan *markatable*.
- b. Mengembangkan pendidikan yang memadukan kemantapan imtaq, kedalaman ilmu akhlak al kharimah dan keluasan wawasan.
- c. Membekali santri degan keterampilan kerja, semangat kompetitif dan jiwa wirausaha.

1. Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan yang dilaksanakan di Pondok Pesantren DDI Ujung Lare Kota Parepare diselenggarakan dalam 2 (dua) bentuk kegiatan :

- a. Pendidikan formal yaitu penerapan pendidikan yang berpedoman pada Kurikulum Nasional (Kurnas) dan Kurikulum Lokal (Kurlok) setiap jenjang pendidikan yang ada.
- b. Pendidikan non formal dalam bentuk pengajian ilmu agama dan ilmu terapan lainnya yang pelaksanaannya di luar jam pelajaran formal.

2. Jenjang Pendidikan

A. Pendidikan Formal

1. Raudhatul Athfal/Taman Kanak-kanak
2. MI/SD
3. Madrasah Diniyah Awaliyah

4. Madrasah Tsanawiyah (Mts) Akreditasi B
5. Madrasah Aliyah (MA) akreditasi A dengan jurusan :

- Jurusan IPA dan IPS
- Program Keterampilan Tata Boga
- Program Keterampilan Tata Busana
- Sekolah Tinggi Agama Islam akreditasi B, Jurusan Tarbiyah (Pendidikan Agama Islam), untuk S1 dan S2.

B. Pendidikan Non Formal

1. Taman Pengajian al-Quran, *Tafaqqahu fi din/* kajian ilmu Agama (Salafiah), Hafidzulqur'an, Tilawah, Lingkar Dalam Kaligrafi, Ekstra LoveIT (ELIT), Pendidikan dan pelatihan komputer, Pelatihan Bahasa Arab dan Inggris, Latihan Da'wah/ Mukhadarah (Arab, Inggris, Indonesia dan Bugis).

3. Ekstra Kurikuler

- a. Latihan Kepemimpinan, Jurnalistik, Marching Band, Kepramukaan, Qasidah, Tahlilan, Salawat, Barazanji

4. Tenaga Guru Madrasah dan Pengajian Pondok

Dalam pengembangan visi dan misinya, Pondok Pesantren DDI Ujung Lare Parepare melibatkan tenaga guru dan pengajian pondok dari berbagai disiplin ilmu dan kualifikasi akademik diantaranya :

- a. Untuk tenaga guru di Mts dan MA berkualifikasi S1, S2 bahkan S3
- b. Untuk tenaga pengajian pondok secara umum, jenjang pendidikan mereka sangat memadai diantaranya bergelar Lc, Master, Doktor, Prof, Kiyai (Anre Gurutta)
- c. Disamping tugas pokok tersebut juga ditugaskan mengajar sore dengan mata pelajaran : Manul Ajurumiyah (Nahwu Sharaf), Ushul Fiqih, Ushul tafsir dan Ushul Hadist.

5. Sarana dan Prasarana

Kegiatan pembelajaran di Pondok Pesantren ini didukung oleh berbagai sarana dan prasarana antara lain :

- a. Ruang belajar pada semua tingkatan, Asrama (pondok) untuk guru dan santri, Aula I dan Aula II (gedung serbaguna), Masjid, Perpustakaan, Kantor untuk masing-masing unit dan jenjang pendidikan, Laboratorium MIPA (Fisika, Kimia, Biologi, dan Matematika), Laboratorium Bahasa Arab/Inggris, Unit Kesehatan Santri (UKS), Workshop untuk keterampilan Tata Boga dan Tata Busana, Lapangan/Fasilitas Olahraga, Marching Band, WIFI/Hotspot gratis

6. Jalinan Kemitraan

Untuk menunjang program pengembangan dan pembinaan di Pondok Pesantren DDI Ujung Lare Parepare, maka dijalin kerjasama dan kemitraan dengan beberapa Lembaga, baik pemerintahan maupun swasta, antara lain :

- a. Kementrian Agama
 - b. Departemen Pendidikan Nasional
 - c. Dinas Koperasi dan UKM dalam hal pengembangan usaha Kecil dan Koperasi
 - d. Dengan BPPT dalam hal pengembangan dan penerapan teknologi
 - e. Balasi informasi dan komunikasi (BIK) untuk pengembangan Pusat Informasi Pesantren (PIP)
 - f. Kerjasama dengan P3M, dalam pengembangan peran, serta pondok pesantren dan masyarakat
 - g. Kerjasama dengan Telkom dibidang pelayanan Telekomunikasi (Warnet)
 - h. Kerjasama dengan Dinas Kesehatan (POSKESTREN)
 - i. Beberapa BUMN, lembaga Swasta dan LSM untuk meningkatkan kegiatan pengembangan masyarakat lainnya (Agama, Pendidikan dan Sosial).
7. Analisis Kebutuhan Sarana dan Prasarana
- A. Sarana dan Prasarana yang perlu dimiliki agar PMB lebih bermutu, berdasarkan analisis kebutuhan adalah :
 - a. Gedung Laboratorium, Ruang Media, Lab Bahasa, Gedung Perpustakaan
 - B. Sarana dan prasarana yang belum dimiliki atau kurang memadai dan perlu diadakan adalah :

- a. Gedung Perpustakaan dan Buku-buku
8. Potensi Sekolah dan Prioritas Pemenuhan Sarana dan Prasarana
 1. Potensi sekolah dalam rangka menunjang pemenuhan sarana dan prasarana
 2. Dana Block Grant subsidi pembangunan gedung perpustakaan
 3. Prioritas pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana
 4. Subsidi untuk pemenuhan prioritas kebutuhan sarana dan prasarana perpustakaan

4.1.3 Tata Tertib Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare

a) Tata Tertib Pondok Pesantren

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

1. Tidak ada suatu perbuatan yang dapat dihukum melainkan perbuatan yang melanggar ketentuan-ketentuan dalam tata tertib ini.
2. Semua bentuk pelanggaran dan hukuman yang diatur oleh pembina.

Pasal 2

1. Ketentuan-ketentuan ini berlaku bagi semua santri yang bermukim di dalam pondok baik dilakukan di dalam maupun di luar pondok pesantren.

Pasal 3

1. Sanksi atau hukuman berlaku sesuai jenis pelanggaran.

Pasal 4

1. Sanksi atau hukuman tambahan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran menurut kebijaksanaan pengurus.

Pasal 5

1. Santri yang meninggalkan pondok 7 hari berturut-turut tanpa izin dianggap sebagaimana santri baru dengan menyelesaikan semua tanggungan kecuali ada izin dari pembina.

BAB II

KEWAJIBAN-KEWAJIBAN DAN HAK-HAK SANTRI

Pasal 6

Kewajiban-kewajiban Santri

1. Santri baru atau santri yang akan pindah harus menghadap kepada pembina dengan disertai orang tua atau wali.
2. Semua santru wajib taat kepada pembina dan pengurus pondok pesantren.
3. Semua santri wajib menjaga kesopanan dan tingkah laku serta nama baik pondok pesantren baik di dalam maupun di luarn pondok pesantren.

4. Semua santri wajib menetap di dalam kompleks pondok pesantren.
5. Santri wajib membayar iuran wajib pondok yang waktu dan besarnya telah ditentukan oleh pimpinan dan pengurus pondok pesantren.
6. Santri wajib menjaga keamanan, ketertiban dan keindahan baik di dalam maupun di luar pondok pesantren.
7. Santri wajib tertib mengikuti semua kegiatan yang telah ditetapkan oleh pondok pesantren.
8. Santri wajib mengikuti shalat berjamaah dan pengajian di mesjid.
9. Santri wajib mengikuti training dakwah pada malam jum'at.
10. Santri wajib mengikuti pendidikan madrasah DDI Lil-Banat Parepare sesuai jenjang pendidikannya.
11. Santri wajib saling menghargai sesama santri.
12. Santri yang akan keluar dari lokasi pondok pesantren wajib izin kepada pembina pondok pesantren.
13. Santri yang menerima tamu menginap wajib lapor kepada pembina pondok pesantren.
14. Santri wajib melapor apabila menerima tamu putra.

Pasal 7

Hak-hak Santri

Setiap santri yang telah mentaati peraturan berhak mengikuti kegiatan sebagaimana mestinya. Setiap santri berhak mendapat perlakuan dan pelayanan yang sama dengan santri lain selama tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

BAB III

LARANGAN-LARANGAN

Pasal 8

1. Santri dilarang keluar asrama setelah jam 22.00 WITA.
2. Santri dilarang menyimpan atau membawa sepeda motor santri atau orang lain di dalam pondok pesantren.
3. Santri dilarang membunyikan radio pada jam-jam kegiatan atau setelah pukul 24.00 WITA.
4. Santri dilarang menggunakan mainan dan barang-barang lain yang dapat mengganggu kelancaran kegiatan.
5. Santri dilarang berkuku panjang.
6. Santri dilarang memakai celana panjang dan sejenisnya selain waktu olahraga dan tidur.

7. Santri dilarang ribut atau sejenisnya yang mengganggu ketenangan umum.
8. Santri dilarang berkata kotor, keji, mencaci maki atau menghina orang lain baik dengan perkataan maupun perbuatan.
9. Santri dilarang membawa atau menyimpan bacaan-bacaan porno atau cabul menurut norma-norma pondok pesantren.
10. Santri dilarang keluar dari lingkungan pondok pesantren tanpa izin dari pembina pondok.
11. Santri dilarang mengikuti organisasi atau kegiatan luar pondok kecuali mendapat izin dari pengurus pondok pesantren.
12. Santri dilarang menyalahgunakan hak milik untuk kepentingan selain pondok pesantren.
13. Santri dilarang keluar ataupun saat kegiatan pondok memakai baju ketat, kaor dan sejenisnya atau rok yang berbelah tinggi.
14. Santri dilarang mencuri.
15. Santri dilarang menjalin hubungan putra putri.
16. Santri dilarang belajar, sekolah di luar pondok kecuali mendapat izin dari pembina pondok pesantren.
17. Santri dilarang menyimpan, menggunakan senjata api, senjata tajam dan atau senjata sejenisnya yang dilarang oleh pemerintah.

18. Santri dilarang membawa, menyimpan dan menggunakan narkoba dan sejenisnya.
19. Santri dilarang berekreasi dan menyaksikan pertunjukan yang tidak sesuai dengan norma pondok pesantren.
20. Santri dilarang mencari keuntungan pribadi dengan membawa nama pembina, pengurus pondok pesantren.

BAB IV

HUKUMAN-HUKUMAN

Pasal 9

1. Jenis hukuman berat

Didatangkan orang tuanya ke pondok, kerja bakti, melaksanakan ibadah amaliyah, serta denda sesuai dengan pelanggarannya.

2. Jenis hukuman sedang

Membaca al-Qur'an, memakai jilbab warna, kerja bakti, dan membayar denda sesuai dengan pelanggarannya.

3. Jenis hukuman ringan

Kerja bakti dan membayar denda sesuai dengan jenis pelanggarannya.

b). Tata Tertib Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah

TATA TERTIB SANTRI

MADRASAH ALIYAH/TSANAWIYAH DDI LIL-BANAT PAREPARE

KEWAJIBAN / KEHARUSAN

1. Setiap Santri diwajibkan berada di lingkungan Madrasah Tsanawiyah DDI Lil-Banat Parepare, 15 Menit sebelum Pelajaran, Upacara atau Apel Pagi dimulai.
2. Setiap Santri diwajibkan menjaga dan Memelihara Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Keteladanan, Keterbukaan dan Kekeluargaan di Lingkungan Madrasah.
3. Setiap Santri diwajibkan sopan santun dan bertutur kata halus kepada siapapun.
4. Setiap Santri diwajibkan mengikuti Upacara Bendera, Apel Pagi dan Sholat Berjamaah dengan tertib dan hikmat.
5. Setiap Santri diwajibkan berpakaian seragam lengkap setiap hari sesuai ketentuan yang telah ditetapkan Madrasah.
6. Santri diwajibkan berpakaian sederhana, sopan dan pantas sebagai wanita Muslimah, serta tidak berhias atau memakai perhiasan yang berlebihan.

7. Santri yang tidak mentaati peraturan berpakaian sebagaimana tertuang pada poin nomor 5 dan 6, jika telah ditegur tiga kali tetapi tidak mengindahkan, maka baju, rok atau celana akan diambil atau digunting langsung oleh Guru piket/ Guru pembimbing.
8. Setiap Santri wajib mengikuti kegiatan pembelajaran dan kegiatan-kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang telah ditetapkan Madrasah.
9. Santri masuk atau keluar kelas dengan tertib setelah tanda masuk atau keluar dibunyikan.
10. Selama kegiatan pembelajaran berlangsung, Santri tidak boleh keluar masuk kelas, kecuali mendapat izin dari Guru yang mengajar.
11. Santri tidak dibolehkan terlambat datang ke sekolah dan pulang sebelum waktu pulang.
12. Santri yang datang terlambat hanya diperkenankan masuk belajar jika telah diizinkan oleh guru piket atau Kepala Madrasah.
13. Santri tidak dibolehkan berada di kantin, kecuali pada jam istirahat.
14. Apabila ada jam kosong (Gurunya tidak hadir), ketua kelas wajib melapor/menghubungi guru piket supaya diatur lebih lanjut.
15. Santri yang tidak datang ke Madrasah, harus ada penyampaian dari orang tua/wali, baik secara lisan maupun tertulis disertai alasan-alasan yang kuat.

LARANGAN-LARANGAN

1. Santri dilarang membawa Handphone ke Madrasah.
2. Santri dilarang membawa senjata tajam atau senjata api yang membahayakan.
3. Santri dilarang merusak gedung sarana madrasah dan semua fasilitas yang ada di Madrasah.
4. Santri dilarang membuat coretan-coretan di meja, bangku, tembok ataupun tempat lain.
5. Santri dilarang membaca, membawa atau memperlihatkan buku bacaan dan atau gambar-gambar yang tidak pantas ditinjau dari segi pendidikan dan agama islam.
6. Santri dilarang membawa teman dan atau menerima tamu luar, tanpa izin guru piket atau guru pembimbing yang lain.
7. Santri dilarang berkelahi, mengajak geng-geng membuat keributan atau kekacauan dalam bentuk dan alasan apapun juga.

SANKSI-SANKSI

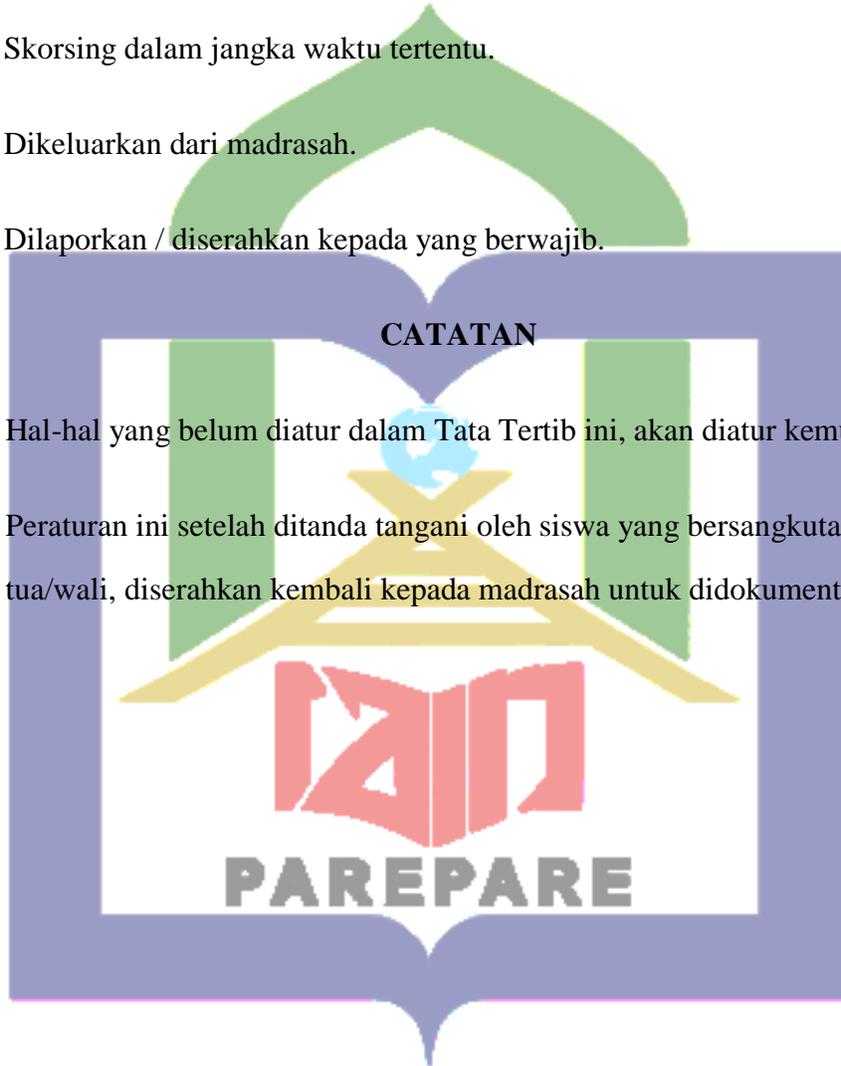
Santri yang melanggar peraturan Tata Tertib ini dikenakan sanksi-sanksi sebagai berikut :

1. Teguran lisan.

2. Peringatan tertulis oleh wali kelas, guru bimbingan dan konseling dan atau kepala madrasah dengan tembusan orang tua/wali.
3. Tidak boleh mengikuti pelajaran tertentu.
4. Skorsing dalam jangka waktu tertentu.
5. Dikeluarkan dari madrasah.
6. Dilaporkan / diserahkan kepada yang berwajib.

CATATAN

1. Hal-hal yang belum diatur dalam Tata Tertib ini, akan diatur kemudian.
2. Peraturan ini setelah ditanda tangani oleh siswa yang bersangkutan serta orang tua/wali, diserahkan kembali kepada madrasah untuk didokumentasikan.

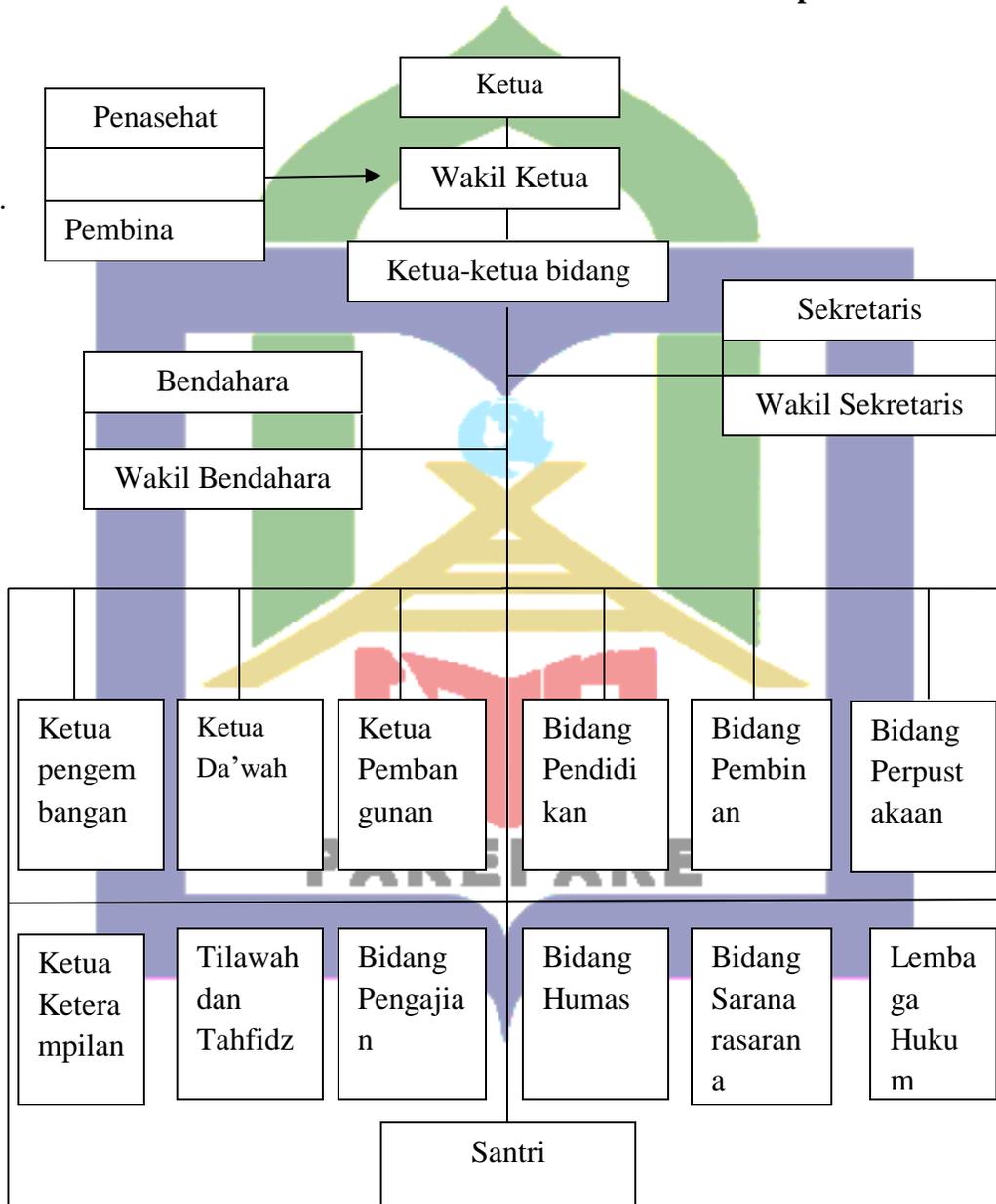


4.1.4 Struktur Organisasi Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Parepare

Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Pondok Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Pola Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam memimpin suatu kelompok, baik terorganisasi maupun tidak. Perannya sangat penting, mengingat pemimpin adalah sentral figur dalam kelompok tersebut. Seorang pemimpin diangkat melalui prosedur serta persyaratan tertentu yang bertanggung jawab atas tercapainya tujuan melalui peningkatan profesionalitas tenaga pendidik. Pemimpin yang profesional akan berfikir untuk membuat perubahan tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut.

Pola kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas para daiyah, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Akib selaku Kepala Pembina di Pesantren DDI LIL-BANAT Kota Parepare tentang peran pembina sebagai leader dan inovator menyatakan :

“pola kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas para santri, pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang berada ditengah perkembangan teknologi disekitar kita maka dibekali dengan peningkatan inovasi dan kreativitas dalam skill berdakwah, serta berpakaian islami yang moderen dan paham ideologi pancasila.”⁸⁰

Dari hasil wawancara di atas bahwasanya keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi sangat diperlukan sosok pemimpin, proses, dan gaya pemimpin. Hal tersebut sangat berhubungan dengan kegiatan yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

⁸⁰Dr.Akib, Kepala Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 14 Maret 2019.

Pola kepemimpinan yang baik dalam meningkatkan kualitas para santri harus mampu mengantisipasi sebuah perubahan yang mungkin terjadi ditengah sebuah perencanaan, maka seorang pemimpin harus memiliki kemampuan khusus yang bersifat kreativitas dan inovatif dalam berdakwah, serta gaya berbusana dan berpakaian yang modern yang mengikuti zaman sangat dibutuhkan dalam berdakwah agar pesam dapat tersalurkan dengan baik.

“Senada dengan hal tersebut, menurut Ibu Rasna selaku pembina menyatakan, dalam peningkatan kualitas santri seorang pembina harus selalu memberikan motivasi yang positif demi meningkatkan kualitas santri sebagai daiyah.⁸¹

Dari pernyataan di atas seorang pembina merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam peningkatan kualitas daiyah. Pemimpin pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Dalam melaksanakan tugas profesi dalam meningkatkan kualitas daiyah seorang pemimpin harus mampu memberikan pembinaan serta harus selalu memberikan motivasi kepada bawahannya yang bersifat positif demi meningkatkan kualitas santri sebagai daiyah, karena itu seorang pemimpin haruslah orang yang profesional. Menurut Bapak H.Abdul Basit Mubarak menyatakan:

“seorang pemimpin memiliki sikap bijaksana, tegas dan konsisten”.⁸²

Dari pernyataan oleh bapak H. Abdul Basir Mubarak bahwa pemimpin harus memiliki sikap yang bijaksana berarti seorang pemimpin tidak boleh bertindak tanpa pertimbangan iman, akal sehat, dan kemashalatan hidup orang banyak. Oleh karena

⁸¹Rasna, Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 16 Maret 2019.

⁸²Abdul Basit Mubarak , Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 20 Maret 2019.

itu, dalam mengembang amanah bukan soal cepat atau lambat tetapi tepat dan maslahat. Kemudian bersikap tegas berarti konsisten terhadap keputusan yang diambil dan berani menerima konsekuensinya walaupun berat dan seorang pemimpin harus memilikinya. Berdasarkan wawancara dengan salah satu santri di pondok pesantren, mengemukakan bahwa :

“peran pembina dalam meningkatkan kualitas santri sangat penting, disetiap pagi hingga malam pembina selalu mengawasi kegiatan-kegiatan para santri untuk menjaga tindakan dan perilakunya dalam melakukan hal-hal baik serta akan menasehati dan memperbaiki kesalahan yang mungkin terjadi”

Dari hasil wawancara oleh seorang santri peran pembina sangat dibutuhkan. Menjadi seorang pembina yang ditugaskan untuk membina santri merupakan hal yang sangat penting. Seorang pembina mengawasi setiap pagi hingga malam setiap kegiatan-kegiatan para santri. Seorang pembina bertanggung jawab terhadap akhlak, keamanan, kesehatan, ketertiban, kenyamanan, kebersihan, kegiatan pembinaan, pengaturan jadwal santri dan lain-lain sebagainya.

Selain itu dalam menjalankan kepemimpinannya harus tahu dan paham tugasnya sebagai pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua adalah kepala pembina memahami dan mengetahui perannya. Adapun peran pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai manajer yaitu :

- a. Peranan hubungan antar perseorangan
- b. Peranan informasional
- c. Sebagai pengambil keputusan

Jadi, seorang pemimpin adalah orang yang harus mampu menggerakkan seluruh sumber santri yang ada di pondok pesantren sehingga dapat melahirkan etos kerja dan produktifitas yang tinggi untuk mencapai tujuan. Para pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jadi, bisa dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Di samping itu, dalam setiap kerja kolektif dibutuhkan pemimpin untuk mengefisienkan setiap langkah dari kegiatan tersebut.⁸³

4.2.2.1 Pola pendekatan

Pendekatan dapat diartikan sebagai titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran. Pendekatan berpusat pada pembina menurunkan strategi pembelajaran langsung. Pendekatan dapat diartikan sebagai sudut pandang dalam menangani berbagai macam santri di pondok pesantren. dalam menangani berbagai macam santri di pondok pesantren menggunakan pendekatan individu dan kelompok hal ini dimaksudkan untuk mempermudah penyampaian materi serta dalam rangka efisiensi waktu serta untuk mengatui lebih dalam terkait karakter santri dan mempermudah evaluasi pembelajaran.

Pendekatan individu merupakan pendekatan langsung dilakukan oleh pembina terhadap santrinya untuk memecahkan kasus santri tersebut. Sedangkan pendekatan kelompok diharapkan santri dapat bekerja sama dengan temannya, karena keberhasilan kelompok menjadi tanggung jawab bersama.

⁸³ M.Munir dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*,(Jakarta : Kencana,2006)h.212

4.2.2.2 Pola Pembinaan kepada santri

Pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik. Pembinaan memberikan arah penting dalam masa perkembangan santri, khususnya dalam perkembangan sikap dan perilaku. Secara singkat dapat disimpulkan bahwa pola pembinaan adalah cara dalam mendidik dan memberikan pengawasan kepada para santri.

Pembinaan yang dilakukan di Pesantren DDI Lil Banat dalam menciptakan santri yang berkualitas dengan cara pembina harus memberikan contoh atau menjadi teladan terbaik terhadap anak didiknya”, sebagaimana yang disampaikan langsung oleh salah satu pembina pondok Ibu Rasna.⁸⁴

“setiap pembina diwajibkan untuk memberikan contoh yang baik untuk para santri agar para santri bisa lebih disiplin.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas, seorang pembina harusnya memberikan contoh yang baik, dan hal yang membuat santri berkualitas dengan adanya peraturan-peraturan yang dibuat oleh pembina dan dari peraturan tersebutlah yang menjadi suatu kebiasaan bagi santri dan kemudian melahirkan santri yang berkualitas.

4.2.2 Model Pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare

Pembinaan adalah bagian dari upaya memelihara, menumbuhkan, mengembangkan, menyempurnakan atau membawa pada keadaan lebih baik. Pembinaan di pondok dapat dimaknai sebagai upaya untuk menumbuh kembangkan secara optimal. Secara substansial pembinaan di pondok dimaksudkan sebagai upaya pembentukan pribadi santri. Pembentukan kepribadian tersebut dilakukan dengan

⁸⁴Rasna, Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 16 Maret 2019.

meng gali potensi setiap santri untuk dikembangkan agar berdaya guna dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan dimasyarakat kelak.

4.2.2.1 Program-program yang diterapkan

Dengan adanya pelaksanaan program di pondok pesantren para santri dilatih untuk mengembang setiap kemampuan yang mereka miliki. Sebagaimana wawancara Ibu Nurlela Halim yang menyatakan:

“program yang diterapkan kepada para santri ialah pelaksanaan training da’wah setiap malam jumat dimesjid oleh perwakilan tiap kelas.”⁸⁵

Dari hasil wawancara di atas maka setiap pelaksanaan program di pondok pesantren maka santri akan berusaha berlatih untuk mengembangkan setiap kemampuannya. Para santri akan berusaha melatih diri dengan melihat panduan buku da’wah yang mereka jadikan fasilitas untuk menyiapkan materi yang akan mereka bawakan. Dengan harapan agar setiap santri mampu untuk tampil di depan umum. Maka setiap bulan ramadhan santri diberikan amanah untuk tampil dan memberikan dakwah pada saat tarwih di kampung halaman masing-masing.

“setiap malam jumat kami diberikan tugas untuk membawakan ceramah, dengan menggunakan sistem tunjuk-tunjuk, nah yang mendapat giliran di haruskan untuk membawakan satu materi ceramah”

Sistem pembinaan yang digunakan dalam proses pendidikan dan pembelajaran di Pondok Pesantren DDI Lil-Banat terbagi menjadi dua macam. *Pertama*, pembinaan yang dilakukan kepada para santri pada saat jam belajar formal di dalam kelas. *Kedua*, pembinaan yang dilakukan kepada santri di luar jam formal. Sistem pembinaan yang dilakukan di pesantren, baik pada saat belajar formal maupun non-formal, seluruhnya berpotensi kepada kepentingan anak didik.

⁸⁵Nurlela Halim, Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 14 Maret 2019.

4.2.2.2 Metode yang digunakan pembina untuk menghasilkan santri berkualitas

Metode merupakan prosedur pembelajaran yang difokuskan ke pencapaian tujuan. Adapun metode yang digunakan pembina pondok pesantren, yaitu :

4.2.2.2.1 Metode ceramah

Dalam metode ini pembina menyampaikan materi dengan cara penjelasan secara lisan, bertatap muka langsung dengan para santri. Metode ceramah sangat efektif dalam menyampaikan materi. Para santri dilatih agar mampu untuk berpidato di depan umum dengan menyampaikan materi yang menarik sehingga para pendengar atau audiense tertarik untuk mendengarkan ceramah para santri.

“kegiatan keagamaan di pondok pesantren sangat banyak diantaranya mempelajari kitab-kitab keagamaan seperti kitab kuning serta hadist-hadist yang biasanya dilakukan setiap subuh, sore, dan malam hari. Untuk pagi hingga siang hari, siswa belajar layaknya disekolah pada umumnya yang membedakannya ialah pelajaran keagamaan yang lebih banyak. Selain itu, kegiatan keagamaan yang sering ami lakukan bersama yaitu saat Maulid, para santri dan guru/pembina akan berlomba-lomba untuk melaksanakan Maulid dengan senang hati”

4.2.2.2.2 Metode keteladanan

Pembina yang ada di pondok pesantren sebagai pembimbing baik dari segi perkataan, perbuatan, cara berpakaian, pergaulan dan lain sebagainya harus bisa menjadi teladan atau contoh yang baik bagi para santri, baik itu ketika dilingkungan pondok pesantren maupun diluar pondok pesantren. Hal ini yang kemudian dijadikan panutan atau teladan bagi santrinya. Sebagaimana wawancara oleh Ibu Nurlela Halim yang menyatakan:

“sebagai seorang pembina harus memberikan contoh teladan yang baik karena para santri akan meniru perilaku dari pembinanya”⁸⁶

Dari paparan di atas maka dalam memberikan pembinaan metode keteladan, seorang pembina harusnya dalam memberikan bimbingan kepada santri dengan penerapan contoh keteladanan yang baik kepada santri dan seorang pembimbing menjadi pantunan terhadap setiap santri yang dibimbingnya. Senada dengan ini salah satu santri mengatakan:

“bentuk pembinaan akhlak yang dilakukan yaitu, seperti dalam kehidupan sehari-hari untuk saling menegur dan menyapa serta memberi salam antara satu dan yang lainnya, lebih menghormati senior dan menghargai serta menyayangi junior.”⁸⁷

Dari paparan di atas dapat diketahui bahwa pembinaan akhlak di pondok pesantren di mulai dari hal yang sederhana seperti tegur sapa, memberikan salam antara setiap santri dengan yang lain, menghormati yang lebih tua dan yang tua menyayangi yang lebih muda, dengan pelajaran yang sederhana tersebut melatih dan membentuk akhlak setiap santri dengan kebiasaan-kebiasan sederhana.

4.2.2.2.3. Metode pembiasaan

Melalui pembiasaan santri-santri di didik, di bimbing dan diarahkan dengan perbuatan untuk melakukan sikap dan tingkah laku yang berhubungan dengan lingkungan di pondok pesantren dan masyarakat, pembiasaan yang dilakukan oleh pembina yaitu kedisiplinan dalam mengikuti rutinitas yang ada di pondok pesantren seperti ceramah tiap malam jum'at, shalat berjamaah dan pengajian.

⁸⁶Nurlela Halim, Pembina, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 14 Maret 2019.

⁸⁷Avita, Santri, Wawancara Oleh Peneliti di Pondok Pesantren DDI LIL-Banat, 14 April 2019.

4.2.2.3 Pemberian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kemampuan seorang manajer atau pemimpin dalam memberikan sebuah kegiatan dan pengertian, sehingga para santri mampu untuk memberikan yang terbaik. Dengan kata lain, bahwa motivasi adalah memberikan dorongan kepada para santri untuk mencapai tujuan bersama dengan cara memenuhi kebutuhan dan arapan merek serta memberikan sebuah penghargaan.

4.3 Pembahasan

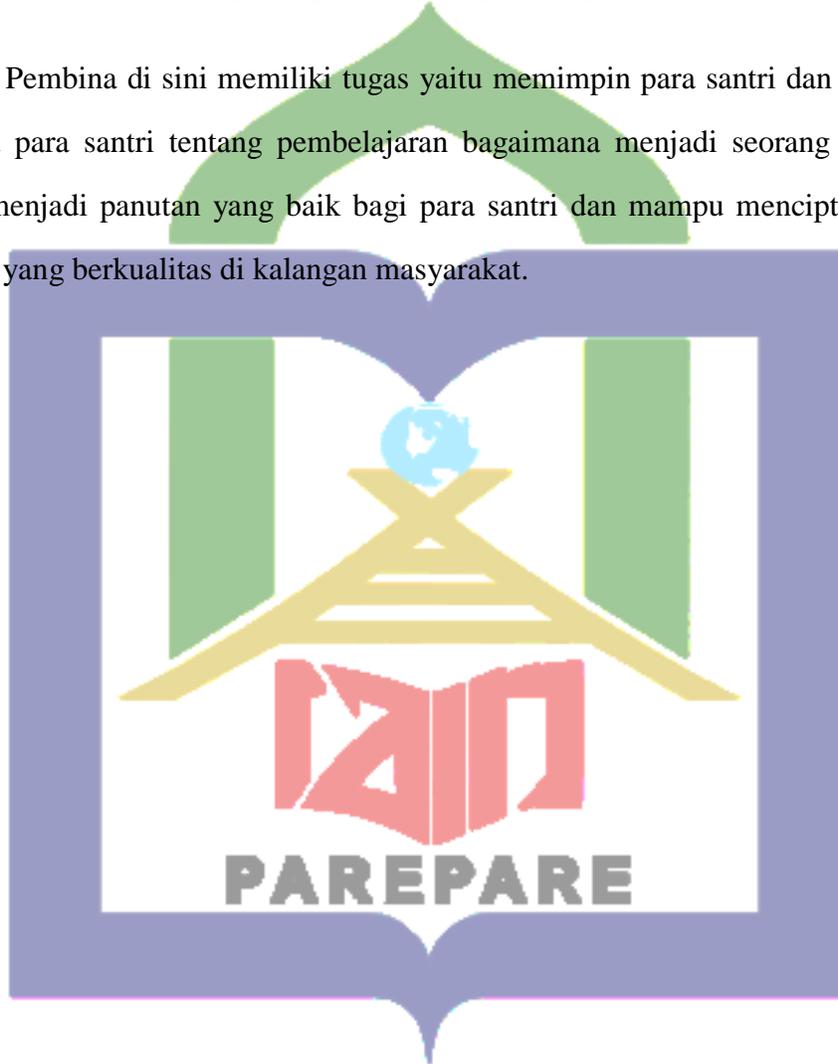
Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai sifat-sifat kepribadian seseorang termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, serta tidak merasa terpaksa. Menurut Nawawi, kepemimpinan seseorang dalam suatu kelompok dapat terlahir karena tidak sengaja maupun sengaja. Ketidaksengajaan antara lain karena kondisi juga kualitas pribadinya yang secara nyata memiliki kelebihan dibandingkan rekan-rekannya yang lain. Kepemimpinan akibat kondisi, seperti seorang suami menjadi pemimpin bagi istri dan keluarganya. Adapun karena kelebihan yang dimiliki, seperti seorang yang memiliki kelebihan dan kemampuan dalam bidang agama, maka secara langsung dia diakui sebagai pemimpin.⁸⁸

Kehadiran seorang pemimpin mutlak diperlukan, karena pemimpin lahir sebagai pengayom dan pelindung dari kelompok yang di pimpinnya. Antara pemimpin dan yang dipimpin saling memerlukan untuk memenuhi kebutuhan

⁸⁸Kompri, M.Pd.I., "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", h. 167

aktualisasi. Islam mengajarkan jika ada yang berjalan keluar kota tiga orang salah satu diantaranya harus ditunjuk jadi pemimpin. Pada pondok pesantren DDI lilbanat sendiri memiliki beberapa pemimpin yang mempunyai tugas dan anggota yang berbeda- beda sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Pembina di sini memiliki tugas yaitu memimpin para santri dan mengajarkan kepada para santri tentang pembelajaran bagaimana menjadi seorang daiyah yang baik, menjadi panutan yang baik bagi para santri dan mampu menciptakan daiyah-daiyah yang berkualitas di kalangan masyarakat.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Pola Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare menggunakan pola kepemimpinan transformasional dan pembinaan menggunakan pola pendekatan yaitu titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran kepada santri. Kepemimpinan adalah suatu masalah yang sangat menentukan dalam suatu organisasi dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur, mengurus, membimbing dan dapat mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang akan dicapai, sedangkan Pembinaan yang dilakukan di Pesantren DDI Lil Banat dalam menciptakan santri yang berkualitas dengan cara pembina harus memberikan contoh atau menjadi teladan baik terhadap anak didiknya santri berkualitas dengan adanya peraturan-peraturan yang dibuat oleh pembina dan dari peraturan tersebutlah yang menjadi suatu kebiasaan bagi santri dan kemudian melahirkan santri yang berkualitas.
- 5.1.2 Model Pembinaan Santri pada Pesantren DDI Lil-Banat Kota Parepare yang diterapkan yaitu adanya pelaksanaan program di pondok pesantren para santri dilatih untuk mengembang setiap kemampuan yang mereka miliki serta beberapa metode yang digunakan seperti metode ceramah, metode keteladanan, metode pembiasaan dan pemberian motivasi dengan melalui

metode- metode ini para santri diharapkan mampu untuk menciptakan para santri-santri yang berkualitas dan setiap ilmu yang di dapat dari pondok menjadi contoh bagi masyarakat.

5.2 **Saran**

Berdasarkan atas keseluruhan data yang diperoleh oleh penulis dan segenap kemampuan yang dimiliki oleh penulis, maka beberapa saran yang dapat penulis berikan adalah :

- 5.2.1 Diharapkan kepada pembina untuk senantiasa memberikn motivasi yang bersifat membangun agar akhlak santri dapat terbentuk secara baik dengan menggunakan komunikasi dakwah yang baik sehingga menumbuhkan rasa ingin tahu untuk terus ikut berpartisipasi dalam kegiatan dakwah yang dilaksanakan di Pesantren DDI Lilbanat Kota Parepare demi terciptanya kader-kader generasi penerus dakwah.
- 5.2.2 Selain tugas pembina di Pesantren, diharapkan juga bantuan orang tua santri untuk senantiasa mengajak dan membimbing anak-anaknya di rumah untuk senantiasa berperilaku yang baik yang sesuai dengan ajaran agama islam sehingga tercipta akhlak yang mulia pada diri seorang anak sebab keluarga merupakan tempat yang paling utama dalam binaan akhlak.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku

- Aldair, John, 1994. *Menjadi Pemimpin Efektif (Terjemah oleh Andre Asparsayogi)*, Jakarta: PT. Binaman Pressindo.
- Bugi, Burhan, 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Agama R.I, Al-Qura'an dan Terjemahan, QS, Al-Baqarah: 30.
- Gunadi Getol, 2011. *Good Leadership vs Bad Leadership*, Jakarta: p.Elex Media Komputindo.
- Emzir, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Haryanto, Sugeng, 2012. *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren*, Pasuruan: Kementerian Agama RI.
- HE.Badri dan Munawiroh. 2007. *Pergeseran Literatul Pesantren Salafiyah*, Jakarta: Puslitbang Lektur Keagamaan.
- H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press)
- Munir, M dan Wahyu Iilahi, 2006. *Manajemen Dakwah*, Jakarta : Kencana.
- Mujiono, Imam, 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII Pers .
- Kompri, M.Pd.I. 2008., "Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren", Jakarta : Kencana.
- M. Mas'ud Said, MM, 2010. *Kepemimpinan*, Malang: UIN-Maliki Press.
- Riswandi, 2009. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruslan, Rosady, 2009. *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahid, Abdurrahman, 1985. "Pesantren sebagai Subkultur", ndalam M. Dawan Rahardjo (ed), *Pesantren dan Pembaruan*, Jakarta: LP3ES

Skripsi

- Arkam, "Pengaruh Komunikas Dakwah Terhadap Pembentukan Akhlak Siswa Di Madrasah Aliyah Kaduaja Kabupaten Tana Toraja" (Skripsi Sarjana; Jurusan Dakwah Dan Komunikasi: Parepare, 2015).

Achmad Hasyim As'ari, " *Peran Pondok Pesantren dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kewirausahaan Pondok Pesantren Alam Saung Balong Al-Barokah Majalengka)*, (Cirebon: Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon,2015)

Fajriyah, *Kebijakan Peningkatan Mutu Santri Berbasis Enterpreniurship di Pondok Pesantren salafi Al Falah Tinggarjaya Jatilawang Kabupaten Bayumas*,(Purwokerto: IAIN Purwokerto,2016), h.8
<http://repository.iainpurwokerto.ac.id.pdf> (Diakses 15 Maret 2018).

Muhammad Abdul Rosidi, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Jamiyatul Qurro' Al Futuhiyyah As Salafiyyah Sukorejo Desa Sempu Kecamatan Andong Kabupaten Boyolali* (Surakarta: Institut Agama Islam Negeri Surakarta,2017).

Nur Hasanah, *Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif Model Spradley / Studi Etnografi*,<https://anannur.wordpress.com/2010/07/08/analisis-data-dalam-penelitian-kualitatif-model-spradley-studi-etnografi/>,(05 Januari 2017).

Supriyanto, *Peran Pemimpin Pondok Pesantren Al-Hidayah Dalam Menanamkan Etika Keislaman Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Al-Hidayah Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang)*,(Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta,2015).

Internet

<https://yogapermanawijaya.wordpress.com/2014/05/21/kriteria-pemimpin-dalam-pandangan-islam/> (Diakses 15 Maret 2018)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Da%27i> (Diakses 13 Maret 2018)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Ulama> (Diakses 9 Maret 2018)

<https://id.wikipedia.org/wiki/Ulama> (Diakses 13 Maret 2018)

RIWAYAT HIDUP



Astriana Ramadhani Irwan lahir pada tanggal 26 Januari 1996, di Kota Parepare, Sulawesi Selatan Anak ke 3 dari 6 bersaudara, anak dari Irwan Ali (Ayah) dan Eny Zuli Akhataeni (Ibu).

Pernah bersekolah di SD Negeri 79 Parepare dan lulus tahun 2008. SMP Negeri 1 Parepare dan lulus tahun 2011. Dan kemudian melanjutkan sekolah di SMK Negeri 1 Parepare Jurusan Akuntansi dan lulus tahun 2014.

Kemudian pada tahun yang sama yaitu tahun 2014, melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dan mengambil Fakultas Ushuluddin , Adab dan Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah dan menyusun skripsi dengan judul “Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Daiyah Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare. Penulis melaksanakan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di KUA Mamuju, dan melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Desa Buntu Sarong, Kecamatan Masalle, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan.