

**STRATEGI PEMIMPIN PONDOK PESANTREN DALAM  
MENGEMBANGKAN POTENSI NON-AKADEMIK SANTRI  
(STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN WALISONGO LAMPUNG TENGAH)**

**TESIS**

Disusun oleh:

NISWATUL AZIZAH

NIM. 200106210021



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2024**

**STRATEGI PEMIMPIN PONDOK PESANTREN DALAM  
MENGEMBANGKAN POTENSI NON-AKADEMIK SANTRI  
(STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN WALISONGO LAMPUNG TENGAH)**

**TESIS**

Diajukan Kepada  
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan  
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Disusun oleh:  
NISWATUL AZIZAH  
NIM. 200106210021

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2024**

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul "*Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-akademik Santri (Studi Kasus Dipondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah)*".

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji,

Batu, 25 Mei 2024

Pembimbing I,



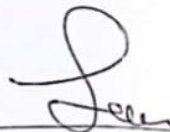
Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M. Ag  
NIP. 197108261998032002

Pembimbing II,



Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag  
NIP. 197204202002121003

Mengetahui;  
Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd.  
NIP. 19801001 200801 1 016

**Pengesahan Tim**

**Penguji**

**Ujian Tesis**

Tesis berjudul strategi pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri (studi kasus di pondok pesantren Walisongo Lampung Tengah) yang ditulis oleh Niswatul Azizah NIM 200106210021 ini telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 12 Juni 2024 dan dinyatakan lulus dengan nilai ....

Tim Penguji:

Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd (Penguji Utama)

Dr. Muhammad Amin Nur, M.A. (Ketua/Penguji)

Prof. Dr. H. Umi Sumbulah, M. Ag (Pembimbing I/Penguji)

Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M. Ag (Pembimbing II/Penguji)



Malang, Juni 2024  
Direktur Pascasarjana  
  
Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd  
NIP. 196903032000031002



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Niswatul Azizah

NIM : 200106210021

Program Studi : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Malang, 3 Juni 2024

Saya yang menyatakan,



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam proposal tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan No. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	=	a	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	sh	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dl	ن	=	n
ح	=	<u>h</u>	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	ه	=	h
د	=	d	ع	=	‘	ء	=	‘
ذ	=	dz	غ	=	g	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

### B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang	=	â
Vokal (i) panjang	=	î
Vokal (u) panjang	=	û

### C. Vokal Diftong

اؤ	=	aw
اي	=	ay
او	=	û
ائ	=	î

## ABSTRAK

**Azizah, Niswatul.** 2024. Strategi Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Non-akademik Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah). Tesis, Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: (I) Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag, (II) Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.

**Kata kunci:** Strategi Pemimpin, Pondok Pesantren, Pengembangan Potensi Non-akademik

Strategi pemimpin merupakan langkah-langkah yang digunakan oleh pemimpin pondok pesantren untuk mencapai tujuan organisasi. Pondok pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang telah lama menjadi bagian penting dalam sistem pendidikan di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren tidak hanya berfokus pada pengembangan aspek akademik santri, tetapi juga pada aspek non-akademik yang mencakup pengembangan keterampilan, karakter, dan potensi lainnya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami kepemimpinan Pondok Pesantren Walisongo dalam mengembangkan potensi non-akademik santri dan menjelaskan strategi yang digunakan oleh pemimpin dalam mencapai tujuan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) dengan menggunakan empat kriteria yaitu, derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*)

Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan di Pondok Pesantren Walisongo mencakup beberapa aspek penting: menciptakan lingkungan yang mendukung, menjadi contoh yang konsisten dan aktif dalam berbagai kegiatan pesantren, menyediakan beragam program kegiatan yang dibutuhkan, serta memberikan dukungan dan dorongan kepada santri. Sedangkan strategi yang diterapkan oleh pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri adalah pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang bervariasi, penyelenggaraan kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup, penyediaan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya, serta pemberian motivasi dan *reward* kepada santri.

## ABSTRACT

**Azizah, Niswatul.** 2024. The Strategy of Islamic Boarding School Leaders in Developing Students' Non-Academic Potential (Case Study at Walisongo Islamic Boarding School, Central Lampung). Thesis, Master's Program in Islamic Education Management, Postgraduate Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisors: (I) Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag, (II) Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.

**Keywords:** Leadership Strategy, Islamic Boarding School, Development of Non-Academic Potential

Leadership strategy refers to the steps used by the leaders of Islamic boarding schools (pondok pesantren) to achieve the organization's goals. Pondok pesantren is one of the Islamic educational institutions that have long been an essential part of the education system in Indonesia. As an educational institution, pondok pesantren focuses not only on the academic development of its students (santri) but also on non-academic aspects, including the development of skills, character, and other potentials.

The aim of this research is to understand the leadership of Pondok Pesantren Walisongo in developing the non-academic potential of the santri and to explain the strategies used by the leaders to achieve these goals.

This research employs a qualitative approach, with data collected through observation, interviews, and document analysis. To establish trustworthiness, four criteria were used: credibility, transferability, dependability, and confirmability.

The findings of this research indicate that leadership at Pondok Pesantren Walisongo encompasses several important aspects: creating a supportive environment, consistently setting an active example in various pesantren activities, providing a variety of needed programs, and offering support and encouragement to the students (santri). The strategies implemented by the pesantren leaders in developing the non-academic potential of the santri include offering a variety of extracurricular activities, organizing entrepreneurship and life skills programs, providing professional educators in their respective fields, and giving motivation and rewards to the santri.



## مستخلص البحث

عزيزة، نسوة. ٢٠٢٤. استراتيجية قادة المدارس الداخلية الإسلامية في تطوير الإمكانيات غير الأكاديمية لسانتري (دراسة حالة في مدرسة واليسونغو الإسلامية الداخلية، وسط لامبونج). أطروحة، برنامج الماجستير في إدارة التربية الإسلامية، برنامج الدراسات العليا، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، مالانج. المشرف: ١. أستاذ دكتور هج. أومي سمبوله، ماجستير، ٢. أستاذ. دكتور. ح. منير العابدين، ماجستير

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجية القيادة، المعاهد الإسلامية، تنمية الإمكانيات غير الأكاديمية

استراتيجيات القائد هي الخطوات التي يستخدمها قادة المدارس الداخلية الإسلامية لتحقيق الأهداف التنظيمية. المدارس الداخلية الإسلامية هي إحدى المؤسسات التعليمية الإسلامية التي طالما كانت جزءاً مهماً من نظام التعليم في إندونيسيا. كؤسسة تعليمية، لا تركز المدارس الداخلية الإسلامية فقط على تطوير الجوانب الأكاديمية للطلاب، ولكن أيضاً على الجوانب غير الأكاديمية التي تشمل تطوير المهارات والشخصية والإمكانيات الأخرى.

الهدف من هذا البحث هو فهم قيادة مدرسة واليسونجو الداخلية الإسلامية في تطوير الإمكانيات غير الأكاديمية للطلاب وشرح الاستراتيجيات التي يستخدمها القادة في تحقيق هذا الهدف.

يستخدم هذا البحث منهجاً نوعياً، حيث يتم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات وتحليل الوثائق. لتحديد الصلاحية (الجدارة بالثقة) باستخدام أربعة معايير، وهي درجة الثقة (المصدقية)، وقابلية النقل (قابلية النقل)، والاعتمادية (الاعتمادية)، واليقين (قابلية التأكيد).

توصلت نتائج هذا البحث إلى أن القيادة في مدرسة واليسونجو الإسلامية الداخلية تتضمن عدة جوانب مهمة: خلق بيئة داعمة، وأن تكون مثلاً ثابتاً ونشطاً في مختلف أنشطة المدرسة الداخلية الإسلامية، وتوفير مجموعة متنوعة من برامج الأنشطة المطلوبة، وتقديم الدعم والتشجيع للطلاب. وفي الوقت نفسه، فإن الإستراتيجية التي ينفذها قادة المدارس الداخلية الإسلامية في تطوير الإمكانيات غير الأكاديمية للطلاب هي توفير أنشطة متنوعة خارج المنهج، وتنظيم أنشطة ريادة الأعمال والمهارات الحياتية، وتوفير طاقم تدريس محترف في مجالاتهم، فضلاً عن توفير التحفيز والمكافآت للطلاب.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala puji bagi Allah *subhanu wata'ala* yang telah memberikan penjelasan dan cahaya bagi hamba-Nya yang berfikir dan berusaha mencari hidayah, taufik dan inayah-Nya. Dengan rahmat Allah yang maha kuasa penulis dapat menyelesaikan Tesis tentang “Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah)”. Shalawat dan salam tercurahkan pada jujungan kita, suri tauladan nabi muhammad *sollalohu 'alaihi wasallam*, keluarga, sahabatnya dan para pengikut sunnahnya.

Penulisan Tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang sangat berjasa. Untuk itu rasa terimakasih penulis sampaikan atas bantuan berbagai pihak diantaranya adalah:

1. Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta jajarannya;
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd, selaku direktur program pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;
3. Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag selaku dosen pembimbing I dan bapak Prof. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag Pembimbing II yang selalu sabar dan ikhlas dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga sehat selalu dan berada dalam lindungan Allah SWT.
4. Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd, selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;

5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga seluruh ilmu yang diberikan bermanfaat untuk penulis;
6. Pengasuh Pondok Pesantren Walisongo beserta jajaran kepengurusannya terimakasih telah memperkenankan penulis melakukan penelitian di Pondok Pesantren tersebut.
7. Sahabat MMPI-B 2020 Semangat untuk kita semua, yang saling menguatkan mendoakan dan mendukung satu sama lain, semoga kita semua diberikan kelancaran dan keberkahan ilmu selama studi di pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang;

Penulis menyadari dalam penulisan Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi amal ibadah disisi Allah *subhanahu wata'ala*.

Batu, 11 Juni 2024

Penulis

## MOTTO

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ <sup>قله</sup>

## **PERSEMBAHAN**

Tesis ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tuaku, ayahandaku Tontowi Ade dan Ibundaku Siti Maskuroh yang terus mencurahkan perhatian dan kasih sayangnya, semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil, motivasi yang tak pernah bosan hingga saya bisa di titik ini, terima kasih untuk doa yang tak pernah terputus serta bimbingan yang sangat berguna bagi saya.
2. Adik-adikku tersayang Muhammad Munawir Fuadi, Zafiratul Aulia dan Rizki Alfa Azizah yang selalu menjadi semangat saya untuk jadi kakak bisa dianut dan dibanggakan sehingga memotivasi saya untuk menjadi lebih baik lagi.
3. Teman-temanku dimanapun kalian berada dan terkhusus keluarga Magister MPI-B angkatan 2020 yang selalu menerima keluh kesahku dan selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan Tesis ini.

## DAFTAR ISI

SAMPUL LUAR.....	1
SAMPUL DALAM.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
PENYATAAN KEASLIAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
مستخلص البحث.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
MOTTO.....	xi
PERSEMBAHAN .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL DAN BAGAN .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian .....	8
F. Definisi Istilah.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	16
A. Strategi Pemimpin.....	16
1. Pengertian Strategi.....	16

2.	Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan .....	20
3.	Strategi pemimpin .....	39
B.	Pondok Pesantren .....	43
1.	Pengertian Pondok Pesantren .....	43
2.	Tujuan Pondok Pesantren .....	45
3.	Tipologi Pondok Pesantren.....	46
4.	Unsur-Unsur Pondok Pesantren .....	47
C.	Pengembangan Potensi Non Akademik .....	51
1.	Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	51
2.	Tahapan-Tahapan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia .....	52
3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	55
4.	Potensi Non Akademik (Ekstrakurikuler) .....	59
5.	Peran Pemimpin Pondok Pesantren dalam Pengembangan Potensi Non-Akademik Santri .....	61
D.	Kerangka Berfikir.....	65
BAB III METODE PENELITIAN.....		66
A.	Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	66
B.	Kehadiran Peneliti.....	68
C.	Latar Penelitian .....	69
D.	Instrumen Penelitian.....	69
E.	Data dan Sumber Data Penelitian .....	70
F.	Tehnik Pengumpulan Data.....	71
G.	Analisis Data .....	74
H.	Keabsahan Data.....	76
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....		83
A.	Paparan Data .....	83
1.	Gambaran Umum Dan Sejarah Singkat Pondok Pesantren Walisongo .	83

2.  Visi Misi .....	86
B.  Hasil Penelitian Pondok Pesantren Walisongo .....	87
1.  Peran Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri .....	87
2.  Strategi Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri .....	93
C.  Temuan Penelitian.....	100
BAB V PEMBAHASAN .....	105
A.  Peran Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri.....	105
B.  Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non- Akademik Santri.....	113
BAB VI PENUTUP .....	126
A.  Kesimpulan .....	126
B.  Implikasi.....	128
C.  Rekomendasi.....	129
DAFTAR PUSTAKA .....	131



## **DAFTAR TABEL DAN BAGAN**

Tabel 1.1 Kegiatan Non-Akademik Santri

Tabel 1.2 Orisinilitas Penelitian

Table 4.1 Temuan Hasil Penelitian

Bagan 5.1 Hasil Penelitian

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Bukti Dokumentasi

Surat keterangan selesai penelitian

Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Pondok Pesantren, jika disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua saat ini dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia yang indigenous (asli). Pendidikan pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan yang terstruktur, sehingga pendidikan ini dianggap bergengsi. Di lembaga inilah kaum muslimin Indonesia mendalami doktrin dasar Islam, khususnya menyangkut praktek kehidupan keagamaan.<sup>1</sup> Sejarah pendidikan di Indonesia mencatat bahwa pondok pesantren merupakan bentuk lembaga pendidikan pribumi tertua di Indonesia.<sup>2</sup> Salah satunya merupakan Pondok Pesantren Walisongo berdiri pada tahun 1985 yang merupakan salah satu perintis awal berdirinya Desa Walisongo.

Pendiri Pondok Pesantren Walisongo ialah KH. Imam Syuhada, yang pada masa awal berdirinya, kegiatan di Pondok Pesantren Walisongo hanyalah di tekankan pada kegiatan pembelajaran agama Islam dan kitab-kitab kuning saja. Namun setelah beliau wafat, kepemimpinan pondok pesantren diteruskan oleh putera pertamanya, Gus Syaikhul Ulum Syuhada.

---

<sup>1</sup> M.Sulthon & Masyhud and Moh Kusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren* (Jakarta: Diva Pustaka, 2004). h.1

<sup>2</sup>Artikel, "Sejarah Pesantren," *Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren*, n.d.

Di bawah kepemimpinan Gus Ulum, pondok pesantren tersebut mengadakan berbagai kegiatan penunjang bagi santri tanpa menghilangkan ciri khas dan kegiatan utama pesantren. Sebagai pemimpin, Gus Ulum menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan yang kuat, baik dalam kepribadian maupun kewibawaannya. Pemimpin bisa diartikan sebagai seseorang dihormati dan disegani oleh bawahan atau pengikutnya karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku yang baik. Seorang pemimpin (*leader*) dapat memimpin organisasi formal maupun informal serta menjadi panutan bagi pengikutnya.<sup>3</sup> Pengasuh Pondok Pesantren Walisongo mampu memimpin dan mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik, pemimpin pondok pesantren mampu menjalankan perannya yakni menjadi orang tua, leader, dan lain sebagainya. Dibuktikan dengan banyaknya prestasi yang diraih oleh para santrinya seperti pada tahun 2015 salah satu santri Pondok Pesantren Walisongo mendapat penghargaan sebagai Santri Teladan Terbaik Provinsi Lampung oleh Kementerian Agama Provinsi Lampung. Sedangkan untuk tahun 2021 berhasil mendapat juara 3 lomba dai/daiyah dan lomba Tilawah Al-Quran tingkat provinsi Lampung (Dokumen PP. Walisongo).

Kepemimpinan di pondok pesantren memainkan peran kunci dalam menentukan arah dan keberhasilan pengembangan potensi non-akademik santri. Pemimpin pesantren, dalam hal ini kiai, tidak hanya bertindak sebagai pendidik dan pembimbing spiritual, tetapi juga sebagai inovator yang

---

<sup>3</sup>Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).h.6

merancang dan mengimplementasikan berbagai program pengembangan diri bagi santri. Seperti yang dikatakan oleh Siagian (2002) bahwa terdapat beberapa peran pemimpin dalam organisasi, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Peran Interpersonal

Dalam organisasi, peran interpersonal seorang pemimpin mencakup menjadi simbol keberadaan organisasi, bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, serta berfungsi sebagai penghubung.

2. Peran Informasional

Peran informasional berarti pemimpin dalam organisasi berfungsi sebagai pemberi, penerima, dan penganalisis informasi.

3. Peran Pengambilan Keputusan

Dalam pengambilan keputusan, pemimpin berperan sebagai penentu kebijakan yang mencakup strategi bisnis, pengembangan inovasi, pengambilan peluang, negosiasi, dan menjalankan usaha dengan konsisten.<sup>4</sup>

Peran penuh seorang pemimpin dapat mendorong santri untuk mengembangkan keterampilan dan bakat mereka secara optimal, sehingga menghasilkan lulusan yang berkarakter, berkompeten, dan siap menghadapi tantangan di dunia luar.

---

<sup>4</sup>Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.

Pondok Pesantren Walisongo termasuk dalam tipe pesantren komprehensif yakni pondok pesantren yang menggabungkan sistem pendidikan dan pengajaran antara yang tradisional dan yang modern. Artinya didalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan atau wetonan, namun secara reguler sistem pendidikan modern terus dikembangkan. Ciri khas Pondok Pesantren Tradisional yang masih diterapkan Dipondok Pesantren Walisongo berupa kegiatan belajar mengajar dengan metode bandongan, sorogan, pengajian kitab kuning menggunakan *pegon* dengan tingkatan kelas dari ula awal sampai alfiyyah.

Pondok pesantren Walisongo selain tetap menerapkan kegiatan Pesantren Tradisional, kini Pondok Pesantren Walisongo juga menerapkan pendidikan modern dengan menambahkan kegiatan pengembangan potensi sumber daya santri berupa kegiatan bidang keilmuan Al-Quran, bidang teknologi multimedia dan bidang Pertanian, perikanan dan peternakan. (Dokumen PP. Walisongo).

Tabel 1.1 Kegiatan Non-Akademik Santri

Bidang Keilmuan Al-Quran	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tahfidzul quran</li> <li>- Tilawatil quran</li> <li>- Kaligrafi</li> <li>- Khitobah/da'i</li> </ul>
Bidang Teknologi Multimedia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desain grafis</li> <li>- Video editing</li> <li>- Marketing media sosial</li> </ul>
Pertanian, Perikanan, dan Peternakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disediakan sawah</li> <li>- Ikan nila</li> <li>- Peternakan kambing</li> </ul>

Sumber: Data Pondok Pesantren Walisongo

Tujuan diadakanya kegiatan tersebut adalah untuk mengembangkan potensi sumber daya santri yang ada juga untuk menambah ketrampilan para santri. Sehingga yang diharapkan ketika santri yang pulang ke rumah tidak hanya mampu memahami ilmu keislaman dan keagamaan saja tetapi ada hal lain yang bisa di dapatkan. Hal tersebut sesuai dengan visi misi Pondok Pesantren Walisongo yakni menjadi lembaga pendidikan islam yang mampu menghasilkan, mendidik dan mengajarkan santri ilmu pengetahuan agama dan umum juga santri yang memiliki akhlakul karimah, berpengetahuan luas, memiliki kemandirian, berdaya saing serta berkhidmat pada masyarakat dan tentunya tetap berlandaskan pada Ahlussunnah Wal Jamaah.

Penelitian serupa telah dilakukan oleh Muzaqi Aziz dengan judul Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha (Studi Kasus Pendidikan Vokasional di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan-Jawa Timur) yang menjelaskan bahwa Dalam menjalankan program di vokasional, Pengasuh, Direktur Program, dan Instruktur, memilih beberapa cara agar santri benar-benar memiliki potensi wirausaha yang mumpuni ketika mereka pulang ke rumah masing-masing yaitu: menjalankan program di vokasional, Pengasuh, Direktur Program, dan Instruktur, memilih beberapa cara agar santri benar-benar memiliki potensi wirausaha yang mumpuni ketika mereka pulang ke rumah masing-masing yaitu dengan cara membangun kepribadian santri, disiplin diri terutama disiplin waktu, mengasah daya kreatifitas santri dan percaya diri. Hasil yang ingin dicapai oleh pengasuh dan pengurus pesantren melalui pendidikan vokasional ialah mencetak santri yang

berjiwa wirausaha yang menerapkan nilai-nilai Islam dan berakhlakul karimah. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah melihat strategi apa yang dilakukan oleh pemimpin pondok pesantren walisongo untuk mengembangkan potensi sumber daya pesantren (santri) guna menciptakan santri-santri yang berprestasi dan tetap berkeilmuan islami.

Dalam studi strategi pemimpin dalam pengembangan potensi santri pondok pesantren ini, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah karena pondok pesantren ini mempunyai strategi pemimpin yang sangat baik dalam upaya pengembangan sumber daya manusia pondok pesantren, dengan segala potensi dan ciri khas manajemen pondok pesantren yang digunakan.

Berdasarkan pemaparan diatas, pengertian judul penelitian ini membahas tentang strategi pemimpin pondok pesantren walisongo dalam mengelola sumber daya manusia Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah terkait dalam proses pengembangan potensi sumber daya manusia agar tercapainya tujuan organisasi yakni santri-santri yang berkualitas.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan focus penelitian yang akan dikaji, adapun fokus penelitiannya adalah:

1. Bagaimana peran pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri?
2. Bagaimana strategi pemimpin pondok pesantren walisongo dalam pengembangan potensi non-akademik santri?



### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan pernyataan singkat dan jelas tentang tujuan yang akan dicapai sebagai upaya pemecahan masalah atau pemahaman terhadap fenomena yang diuraikan dalam latar belakang masalah.

Sesuai dengan fokus penelitian yang telah disebutkan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui peran pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam pengembangan potensi non-akademik santri.
2. Untuk menjelaskan strategi pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam pengembangan potensi non-akademik santri.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berangkat dari fokus penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini adalah untuk:

1. Manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menambah khazanah keilmuan dalam bidang strategi pemimimpin dalam mengembangkan potensi santri
2. Manfaat secara praktis
  - a. Bagi pondok pesantren walisongo

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi organisasi-organisasi sosial kemasyarakatan, khususnya pondok pesantren walisongo dalam melaksanakan strategi pemimpin dam mengembangkan potensi santri

- b. Bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Kegunaan penelitian ini, untuk dijadikan sebagai tambahan referensi bagi mahasiswa/i dan yang lain, khususnya bagi mahasiswa/i Manajemen Pendidikan Islam itu sendiri baik ketika akan melakukan penelitian selanjutnya atau tugas yang lain berkaitan dengan strategi pemimpin dalam mengembangkan potensi santri

c. Bagi peneliti

Penelitian tentang strategi pemimpin dalam mengembangkan potensi santri, diharapkan menjadi pengalaman serta sumber keilmuan dan wawasan yang dapat dikembangkan di bidang pendidikan.

d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang dapat dijadikan rujukan dalam penelitian terkait strategi pemimpin dalam mengembangkan potensi santri.

## **E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian**

Kajian mengenai penelitian terdahulu tentang Strategi Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah) maka perlu kiranya dilakukan terhadap studi-studi yang pernah dilakukan sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat relevansi dan sumber-sumber yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini dan sekaligus untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini.

1. Jurnal Penelitian yang dilakukan oleh Novian Ratna Nora Ardalika, Universitas Negeri Malang dengan Judul penelitian ini adalah "*Peran*

*Kepemimpinan Kyai Dalam Membentuk Karakter Mandiri Santri di Pondok Modern Arrisalah Program Internasional Ponorogo*". Dalam jurnal ini saudara Novian mengajukan pertanyaan tentang bagaimana peran kepemimpinan kyai dalam membentuk karakter mandiri santri di Pondok Modern Arrisalah program internasional Ponorogo. Saudara Novian melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kyai dalam membentuk karakter mandiri santri. Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini: Peran kyai dalam membentuk karakter mandiri santri: kyai sebagai model kemandirian santri selalu mendidik dan menerapkan sifat-sifat Rosulullah kepada santri, kegiatan *Khutbatul Arsy*: mengurus diri sendiri, imitasi bahasa, kemandirian kelas, kemandirian lingkungan, mengikutsertakan santri dalam PTTI (Pesantren Tepat Teknologi Islam)

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muzaqi Aziz dengan judul penelitian "*Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha (Studi Kasus Pendidikan Vokasional di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan-Jawa Timur)*". Dalam penelitian tersebut saudara Muzaqi Aziz menjelaskan bahwa Dalam menjalankan program vokasional, Pengasuh, Direktur Program, dan Instruktur memilih beberapa cara agar santri memiliki potensi wirausaha yang mumpuni ketika pulang ke rumah masing-masing. Cara-cara tersebut meliputi membangun kepribadian santri, menanamkan disiplin diri terutama disiplin waktu, mengasah kreativitas, dan meningkatkan kepercayaan diri. Hasil yang

ingin dicapai oleh Pengasuh dan pengurus pesantren melalui pendidikan vokasional adalah mencetak santri yang berjiwa wirausaha, menerapkan nilai-nilai Islam, dan berakhlakul karimah.

3. Penelitian oleh Alfina Rizki, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo yang berjudul *“Peran Nyai Dalam Pengambil Kebijakan Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren KH Syamsuddin, Durisawo, Ponorogo)”*. Alfina mengajukan pertanyaan tentang bagaimana peran Nyai dalam menentukan arah kebijakan pesantren dan bagaimana implikasi peran Nyai sebagai penentu arah kebijakan pesantren. Disertai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui peran Nyai dalam menentukan arah kebijakan pesantren dan implikasi peran Nyai sebagai penentu arah kebijakan pesantren. Penelitian yang dilakukan Alfina Rizki ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan, yaitu: *Pertama*, di Pondok Pesantren KH. Syamsuddin, terdapat dua orang Nyai yang berperan dalam menentukan arah kebijakan pesantren, yaitu Nyai Senior (Ibu Anjar) dan Nyai Junior (Ibu Sofia dan Ibu Nurul). Nyai senior bertindak sebagai pemberi gagasan sekaligus sebagai inovator dalam mengintegrasikan setiap kegiatan pesantren dan Nyai junior sebagai pelaksana dari kegiatan tersebut. Dalam pelaksanaan kegiatan pesantren, kedua Nyai masih berusaha mempertahankan dan mengembangkan nilai-nilai pesantren KH. Syamsuddin sendiri yaitu Pesantren yang Berbasis Pengkajian Kitab-Kitab Salafiyah. *Kedua*, Implikasi peran Nyai sebagai penentu arah kebijakan adalah berkembangnya unit-unit pendidikan

formal di Pondok Pesantren KH. Syamsuddin dengan tanpa menghilangkan pendidikan non formal (pondok) yaitu adanya sekolah Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah dibawah naungan Kementrian Agama Negeri. Meskipun mengalami penambahan dalam unit-unit pendidikannya. Pondok Pesantren KH. Syamsuddin tetap bertahan dengan karakternya sebagai pesantren yang berbasis Pengkajian terhadap Kitab-Kitab Salafiyah.

4. Penelitian oleh Abdul Aziz Al-Barqy, yang berjudul “*Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikementrian Agama Kota Malang*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beberapa hal diantaranya strategi kepemimpinan kepala kementrian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai, peran kepala Kementrian Agama dalam mengelola sumber daya manusia di kantor kemenag kota malang, dan menganalisis kendala serta solusi atau keberhasilannya kepala Kemenag dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis fenomenologic naturalistic. Pada penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja. Sisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap pegawainya, mengayomi dan mengakrabi terhadap bawahan.
5. Penelitian oleh Heri Sunarto yang berjudul “*Peran Kepemimpinan Kyai Dalam Mengembangkan Karakter Santri (Studi Kasus Di Pondok*

*Pesantren KH Syamsuddin Durisawo Ponorogo*)”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan Menganalisis Gaya kepemimpinan Kyai di Pondok Pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo, mendeskripsikan dan Menganalisis Peran kepemimpinan Kyai dalam membentuk karakter santri di Pondok Pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, jenis penelitian ini yaitu studi kasus. Lokasi penelitian ini di pondok pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Pondok pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo adalah Gaya kepemimpinan demokratis. Dalam pengambilan keputusan, Pondok pesantren KH. Syamsuddin Durisawo Ponorogo mengambil sistem musyawarah mufakat. Hubungan sosial antara Kyai Ayyub Ahdiyan Syams sebagai pemimpin dengan dewan Asatidz anak buahnya seperti teman, mudah membaur dan tidak ada jarak pembatas antara keduanya. Sedangkan hubungan antara Kyai Ayyub Ahdiyan Syams dengan santrinya diibaratkan seperti hubungan antara orang tua dengan anaknya.

**Tabel 1.2 Orinialitas Penelitian**

<b>No</b>	<b>Nama, Tahun Dan Judul Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Orinialitas</b>
1	Novian Ratna Nora Ardalika, 2013, “Peran Kepemimpinan Kyai Dalam	Membahas peran pemimpin ponpes dalam memimpin santri	Lebih fokus ke membentuk karakter mandiri, sedangkan	Penelitian yang akan diambil ini lebih berorientasi pada bagaimana

	Membentuk Karakter Mandiri Santri di Pondok Modern Arrisalah Program Internasional Ponorogo”		penelitian ini focus ke prestasi santri	strategi pemimpin pondok pesantren dalam hal ini adalah kiyai dan petinggi-petinggi
2	Muzaqi Aziz, “Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan Potensi Santri Berwirausaha (Studi Kasus Pendidikan Vokasional di Perguruan Islam Pondok Tremas Pacitan-Jawa Timur)”.	Membahas cara pemimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan potensi yang ada	Fokus kepada kegiatan berwirausaha	pesantren dalam usaha mencetak dan mengembangkan santri-santri berprestasi pada bidangnya.
3	Alfina Rizki, 2016, “Peran Kyai Dalam Pengambil Kebijakan Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren KH Syamsuddin, Durisawo, Ponorogo)”.	Membahas tentang peran pemimpin pondok pesantren	Peran Pemimpin pesantren dalam mengambil kebijakan-kebijakan yang diada	
4	Abdul Aziz Al-Barqy, 2015, “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dikementrian Agama Kota Malang”.	Sama-sama membahas mengenai strategi kepemimpinan	Lembaga pemerintahan bukan pondok pesantren	
5	Heri Sunarto 2018, “Peran Kepemimpinan Kyai Dalam	Sama-sama membahas mengenai peran pemimpin	Fokusnya lebih untuk mengembangkan	

	Mengembangkan Karakter Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren KH Syamsuddin Darisawo Ponorogo)".	pesantren dalam mengelola santri	karakter, bukan prestasi	
--	---	----------------------------------	--------------------------	--

## F. Definisi Istilah

Definisi istilah ini dimaksudkan agar memperoleh kesamaan pemahaman antara penulis dengan pembaca terhadap istilah yang dimaksudkan yaitu:

1. Strategi pemimpin adalah serangkaian rencana, tindakan, dan pendekatan yang dirancang dan diimplementasikan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi tim, dan mengatasi tantangan yang ada. Strategi ini mencakup penetapan visi dan misi, komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang bijak, pemberdayaan tim, pengembangan keterampilan, adaptabilitas, evaluasi kinerja, penerapan etika dan integritas, manajemen konflik, serta upaya untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim

Strategi yang dilakukan oleh pemimpin pondok pesantren diantaranya mewadai dan memberikan dukungan kepada sumber daya manusia pesantren dengan kegiatan-kegiatan diluar kegiatan wajib pondok pesantren.

2. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas dan proses yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan,



pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi individu dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja kerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Pengembangan yang dilakukan pondok pesantren walisongo adalah dengan memberikan kegiatan-kegiatan tambahan diluar kegiatan utama pesantren.

3. Potensi non-akademik adalah kemampuan dasar yang dimiliki sumber daya pesantren atau santri yang mungkin bisa dikembangkan, melalui kegiatan diluar kegiatan akademik pesantren.

Kegiatan non-akademik yang dilakukan oleh pondok pesantren walisongo berupa kegiatan pada bidang pertanian, teknologi dan al-quran.

Berdasarkan definisi istilah di atas, maka yang dimaksud *Strategi Pemimpin Pondok pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-akademik Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah)* dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pimpinan pondok pesantren walisongo dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya santri agar menciptakan santri berprestasi dan berkualitas sehingga menjadi pesantren yang unggul.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Strategi Pemimpin**

##### **1. Pengertian Strategi**

Pengertian strategi menurut A. D. Chandler Jr, *“strategy can be defined as the determination of the basic long-term goals and objectives of an enterprise, and the adoption of courses of action and the allocation of resources necessary for carrying out these goals”*. Strategi adalah penetapan tujuan jangka panjang sebuah organisasi dan kemudian membuat rencana untuk pendayagunaan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan bersama.<sup>5</sup>

Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang, yang melibatkan keputusan penting dari manajemen tingkat atas dan penggunaan sumber daya perusahaan/organisasi. Strategi mempengaruhi kesuksesan jangka panjang dan arah masa depan perusahaan/organisasi. Strategi memiliki konsekuensi yang kompleks dan perlu memperhitungkan faktor-faktor eksternal dan internal yang memengaruhi perusahaan/organisasi.<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Kusdi, strategi adalah hasil dari memahami kondisi lingkungan dan kemampuan internal organisasi, yang kemudian diaplikasikan dalam susunan organisasi.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup>Kusdi, *Teori Organisasi Dan Administrasi* (Jakarta: Salemba Humanika, 2016). 87

<sup>6</sup>David Fred R, *Manajemen Strategis* (Jakarta: Salemba Empat, 2006). 16-17

<sup>7</sup>Kusdi, *Teori Organisasi Dan Administrasi....* 86

Sedangkan menurut Glueck dan Jauch, strategi adalah sebuah rencana yang menyeluruh dan terpadu yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan perubahan di lingkungan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuan utamanya melalui pelaksanaan yang baik oleh organisasi.<sup>8</sup>

Lawrence dan William juga menambahkan bahwa strategi adalah rencana yang disatukan, menyeluruh dan terpadu yang mengaitkan keunggulan strategi perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat.<sup>9</sup>

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai “*a plan, metho, or series of activities designed to achieves a particular educational goal*”, yang artinya strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang di desain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu.<sup>10</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat kita pahami bersama bahwa yang dimaksud strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang yang bersifat mendasar bagi sebuah organisasi melalui pelaksanaan yang tepat oleh organisasi atau lembaga.

Kemudian, strategi tidak hanya menjadi sebuah konsep, tetapi juga menjadi landasan bagi pencapaian tujuan jangka panjang bagi organisasi.

---

<sup>8</sup>William F.Glueck & Lawrence R.Jauch, *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan* (Jakarta: Erlangga, 1994).9

<sup>9</sup>William F.Glueck & Lawrence R.Jauch...12

<sup>10</sup>Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006).126

Ruang lingkungannya meluas seiring dengan kompleksitas aktivitas yang dijalankan organisasi tersebut. Menurut Kusdi terdapat setidaknya empat dimensi pokok yang terkandung dalam sebuah strategi, antara lain sebagai berikut:<sup>11</sup>

a. Inovasi

Strategi inovasi secara khusus dilakukan oleh lembaga-lembaga yang mengutamakan inovasi sebagai sumber keunggulan bersaing. Tidak semua organisasi melakukan strategi inovasi, tetapi pada saat-saat tertentu barangkali strategi ini dirumuskan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Misalnya, perombakan birokrasi pada suatu badan pemerintahan barangkali membutuhkan strategi inovasi yang bersifat khusus dalam rangka memperbaiki pelayanan.

b. Deferensiasi pasar

Deferensiasi pasar ditujukan untuk menciptakan loyalitas konsumen melalui suatu produk atau jasa yang bersifat unik, dalam arti berbeda dari yang telah ada dipasar. Strategi ini tidak mesti dengan menciptakan produk atau jasa yang berkelas tinggi atau mahal, melainkan sesuatu yang memiliki nilai tambah yang berbeda dari produk-produk atau jasa yang sudah ada. Strategi ini biasanya diperkuat dengan iklan, segmentasi pasar, dan permainan harga.

---

<sup>11</sup>Kusdi, *Teori Organisasi Dan Administrasi...* 90

c. Jangkauan (*breadth*)

Jangkauan adalah bagian dari perencanaan yang menentukan wilayah pasar yang akan dilayani oleh suatu organisasi. Hal ini mencakup berbagai macam pelanggan, geografis, dan jenis produk atau layanan yang akan ditawarkan. Beberapa organisasi memilih untuk fokus pada segmen yang terbatas, seperti jenis konsumen, wilayah, atau produk tertentu, sementara yang lain memperluas jangkauannya untuk mencakup sebanyak mungkin pasar dengan tujuan menguasai pangsa pasar.

d. Pengendalian biaya (*cost-control*)

Strategi pengendalian biaya adalah sejauh mana perusahaan mengontrol biaya atau anggaran secara ketat. Strategi ini penting, khususnya ketika pengelola organisasi harus mengalokasikan sumber daya yang terbatas untuk mencapai secara maksimum tujuan-tujuan organisasi.

Strategi dalam organisasi merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau kontinu. Di akhir tahap implementasi selalu diperlukan suatu evaluasi yang berkaitan dengan tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan strategis yang ditetapkan. Yang nantinya hasil evaluasi ini akan menjadi bahan dalam penyusunan atau perbaikan strategi dimasa selanjutnya. Pada model rasional, evaluasi dilakukan secara terencana dan sistematis, sama persis bagaimana ketika strategi itu disusun pada awalnya. Strategi yang baik, akan mengantarkan

organisasi pada tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jika tidak, tentu ada hal yang perlu dievaluasi oleh pengambil kebijakan maupun anggota organisasi.

## **2. Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan**

Pemimpin, berasal dari kata pimpin (*lead* dalam bahasa Inggris), mengandung makna bimbing dan tuntun. Dalam konsep ini, berarti terlibat dua pihak yakni yang dipimpin dan yang memimpin. Dengan awalan pe menjadi pemimpin (*leader* dalam bahasa Inggris), yang berarti seseorang yang menuntun atau membimbing. Secara etimologi, pemimpin adalah individu yang memiliki kemampuan mempengaruhi dan membujuk pihak lain untuk mencapai tujuan bersama, sehingga menjadi pusat struktur dan proses kelompok. Secara terminologis, banyak definisi tentang pemimpin ditemukan, antara lain, sebagai pusat kelompok, kepribadian yang berpengaruh, seni menciptakan kesepakatan, kemampuan mempengaruhi, tindakan perilaku, bentuk bujukan, hubungan kekuasaan, sarana penciptaan tujuan, hasil interaksi, pemisahan peranan, dan awal dari struktur.<sup>12</sup>

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan *personality* atau *authority* (berwibawa). Ia disegani dan berwibawa terhadap bawahan atau pengikutnya karena kecakapan dan kemampuan serta didukung perilakunya yang baik. Pemimpin (*leader*)

---

<sup>12</sup> Amin, S., & Siregar, F. M. (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam al-Qur'an. *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran*, 1(1), 33-46.

dapat memimpin organisasi formal maupun informal, dan menjadi panutan bagi bawahan (pengikutnya).<sup>13</sup>

pengertian pemimpin juga disebut dalam Al-Quran sebagai khalifah, imamah dan ulul amr, secara rinci akan diuraikan sebagai berikut.

a. Khalifah

Menurut bahasa, kata khalifah merupakan subjek dari kata kerja lampau khalafa yang bermakna menggantikan atau menempati tempatnya. Dalam pengertian lain, kata ini digunakan untuk menyebut orang yang menggantikan Nabi Muhammad dalam kepemimpinan Islam setelah beliau wafat. Khalifah juga sering disebut sebagai *Amīr al-Mu'minīn* atau pemimpin orang yang beriman.

Istilah khalifah juga diungkapkan dalam surat al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا  
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ  
إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dari ayat tersebut Allah memberikan penegasan tentang penciptaan manusia untuk menjadi pemimpin. Bentuk jamak dari

---

<sup>13</sup>Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*.(Jakarta: Mitra Wacana Media. 2015) h. 6

istilah khalifah adalah *khalaiif*, sebagaimana terdapat dalam Al-Quran surat Fathir Ayat 39, Allah berfirman:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ  
الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا  
خَسَارًا

*“Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi. Siapa yang kafur, (akibat) kekufurannya akan menimpa dirinya sendiri. Kekufuran orang-orang kafir itu hanya akan menambah kemurkaan di sisi Tuhan mereka. Kekufuran orang-orang kafir itu juga hanya akan menambah kerugian mereka.”*

Secara etimologis, kata khalifah berakar dari huruf-huruf *kha*, *lam*, dan *fa*, yang memiliki tiga makna pokok yaitu mengganti, belakang, dan perubahan. Dengan makna tersebut, kata kerja *khalafu-khalifah* dipergunakan untuk menunjukkan bahwa khalifah adalah orang yang menggantikan kedudukan Nabi sebagai pemimpin, pemimpin yang datang setelah Nabi, serta orang yang mampu mengadakan perubahan untuk kemajuan dan kesejahteraan orang yang dipimpinya.

b. Imamah

Istilah imamah berasal dari kata imam. Dalam *Maqāyis al-Lughah*, dijelaskan bahwa imam awalnya berarti pemimpin shalat. Imam juga mengacu pada seseorang yang diikuti jejaknya dan diutamakan urusannya. Demikian juga, khalifah sebagai imam rakyat, dan Al-Qur'an sebagai imam bagi kaum muslimin. Imam juga bisa



berarti benang yang digunakan untuk meluruskan bangunan. Al-Asfahāni menjelaskan bahwa al-imam adalah orang yang diikuti jejaknya, baik dalam urusan, perkataan, atau perbuatan. Imam juga bisa berarti kitab atau benda serupa. Bentuk jamak dari al-imam adalah a'immah.

c. Ulu Al-Amr

*Ulu al-Amr* adalah ungkapan frase nominal yang terdiri atas dua kata, *ulu* dan *al-amr*. *Ulu* bermakna pemilik, sedangkan *al-amr* bermakna perintah, tuntunan melakukan sesuatu, dan keadaan atau urusan. Memperhatikan pola kata kedua, kata tersebut adalah bentuk mashdar dari kata kerja *amara-ya'muru* (memerintah atau menuntut agar sesuatu dikerjakan). Oleh karena itu, kata *ulu al-Amr* dapat diterjemahkan sebagai pemilik urusan atau pemilik kekuasaan atau hak memberi perintah. Kedua makna ini sejalan, karena siapa yang berhak memberi perintah berarti juga memiliki kekuasaan mengatur urusan dan mengendalikan keadaan. Melalui pengertian ini, *ulu al-Amr* disepadankan dengan arti pemimpin.<sup>14</sup>

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat penulis pahami bahwa pemimpin adalah individu yang memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk memandu, mengatur, dan mengendalikan suatu kelompok atau

---

<sup>14</sup>Amin, S., & Siregar, F. M. (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam al-Qur'an. *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran*, 1(1), 33-46. 35

organisasi. Seorang pemimpin harus mampu mengambil tindakan tegas, terutama dalam situasi krisis, memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan berkelanjutan, dan mengetahui cara mengendalikan situasi. Pemimpin yang efektif juga menghargai kinerja yang baik tanpa menyalahkan faktor eksternal. Dalam konteks agama atau budaya tertentu, pemimpin sering disebut dengan istilah seperti khalifah atau ulu al-Amr, yang mengacu pada seseorang yang memiliki kekuasaan untuk memberikan perintah dan mengatur urusan masyarakat.

Sedangkan Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* dan dalam bahasa Arab disebut *zi'amah* atau *imamah*. Dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah, kepemimpinan adalah kemampuan untuk menstimulasi, menggerakkan, mengarahkan, dan mengoordinasikan motivasi dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.<sup>15</sup>

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses kompleks di mana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas, atau tujuan, sehingga membawa organisasi menjadi lebih maju dan bersatu. Seorang pemimpin melakukan proses ini dengan mengaplikasikan sifat-sifat kepemimpinannya, yaitu kepercayaan, nilai, etika, karakter, pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & AH, N. M. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). 2

<sup>16</sup> Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02). 209

kepemimpinan secara umum adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, membimbing, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>17</sup>

Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni memengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan tersebut.<sup>18</sup>

Dari kedua pengertian diatas, dapat penulis pahami bahwa pemimpin adalah seseorang yang menjadi panutan, memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan, dan mampu mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan atau seni mempengaruhi dan mengarahkan perilaku individu atau kelompok. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Menurut Kartono terdapat tiga teori dasar yang menjelaskan munculnya pemimpin, teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

a. Teori genetis

---

<sup>17</sup>Sunarso, Budi. *Teori Kepemimpinan*, (CV. Madani Berkah Abadi: Yogyakarta. 2023). 1

<sup>18</sup> Miftah, Thoha. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada. 2010

<sup>19</sup>Artikel DJKN, "Pemimpin Dan Kepemimpinan Kita," *Kementrian Keuangan Republik Indonesia*, n.d.

- 1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang ada sejak lahir.
  - 2) Pemimpin ditakdirkan lahir menjadi seorang pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
  - 3) Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministik.
- b. Teori sosial (lawan teori genetis)
- 1) Pemimpin itu harus disiapkan, di didik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
  - 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
- c. Teori ekologis atau sintetis

Teori ini muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut menyatakan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya. Menurut Gardner pemimpin adalah orang-orang yang menjadi contoh, mempengaruhi perilaku pengikutnya secara nyata melalui sejumlah perasaan-perasaan signifikan pengikutnya.<sup>20</sup>

Setiap teori memberikan perspektif yang berbeda tentang bagaimana seseorang bisa menjadi pemimpin, dan kombinasi dari faktor-faktor

---

<sup>20</sup>Ayu Sulastris&Muhammad Rifai, "Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi," *Benchmarking* 3, no. 1 (2019). h.20

tersebut seringkali yang paling efektif dalam membentuk seorang pemimpin yang sukses. Tetapi, dari teori-teori tersebut saja tidaklah cukup, karena masih ada tolak ukur lain yang penting untuk diperhatikan dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, yaitu kemampuan seorang pemimpin menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan. Kemampuan seorang pemimpin juga dilihat dari keputusan-keputusan yang diambilnya dan kemampuannya dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan secara komprehensif. Maka, terdapat lima fungsi kepemimpinan, fungsi-fungsi tersebut adalah sebagai berikut.<sup>21</sup>

a. Fungsi penentu arah

Setiap organisasi besar, menengah, ataupun kecil semuanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan itu bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek, yang harus dicapai oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya mendorong pemimpin untuk mengelolanya secara efektif. Dalam hal ini, organisasi harus mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang tersedia untuk mencapai tujuan. Arah yang diinginkan tercermin dalam strategi dan taktik yang disusun oleh pimpinan organisasi.

b. Fungsi sebagai juru bicara

Fungsi ini membuat seorang pemimpin berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga

---

<sup>21</sup>Amirullah, *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim...*.h.10

keuangan dan instansi pemerintah yang terkait. Peran ini sangat penting karena disadari bersama bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan dari pihak lain.

Adapun sasaran pemeliharaan hubungan tersebut adalah agar berbagai pihak yang berkepentingan:

- 1) Memiliki persepsi yang tepat tentang citra organisasi yang bersangkutan.
- 2) Memahami berbagai kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuannya.
- 3) Menghindari munculnya salah pengertian tentang arah yang hendak dicapai oleh organisasi.
- 4) Memberikan dukungan kepada organisasi.

Seorang pemimpin tidak hanya tahu cara merumuskan kebijakan strategis, tetapi juga harus memahami keputusan yang diambil oleh pimpinan tingkat bawah. Bahkan, pengetahuan tentang berbagai kegiatan organisasi juga penting. Dengan pengetahuan ini, pemimpin dapat memberikan penjelasan yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

c. Fungsi sebagai komunikator

Berkomunikasi pada hakikatnya adalah mengalihkan suatu pesan dari satu pihak ke pihak lain. Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh pemberi pesan tersebut diterima dan di pahami oleh sasaran

komunikasi (penerima pesan). Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

d. Fungsi sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menjadikan seorang pemimpin harus turut andil dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Seorang pemimpin tidak akan membiarkan masalah tersebut ada dalam organisasi yang dipimpinnya dan seorang pemimpin akan segera berusaha keras untuk menyelesaikannya. Sikap tersebut pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot dan bahkan mungkin hilang. Jadi, kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang.

e. Fungsi sebagai integrator

Pembagian tugas, alokasi sumber daya, dan kebutuhan akan spesialisasi dapat menyebabkan pembatasan dan ketidakfleksibelan dalam sikap dan tindakan. Oleh karena itu, hal ini tidak boleh berlanjut secara terus-menerus dan perlu diperhatikan. Dengan kata lain, diperlukan integrator pada hierarki puncak organisasi. Integrator itu

adalah seorang pimpinan. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hierarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin tinggi pula makna peranan tersebut.

Dalam konsep organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta fungsi seorang pemimpin adalah mampu menjalankan roda organisasi dengan mengefektifkan fungsi manajemen kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:<sup>22</sup>

1) Fungsi perencanaan

Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Manfaat tersebut antara lain:

- a) Perencanaan merupakan hasil pemikiran dan analisa situasi dalam pekerjaan untuk memutuskan apa yang akan dilakukan.
- b) Perencanaan berarti pemikiran jauh ke depan disertai keputusan-keputusan yang berdasarkan atas fakta-fakta yang diketahui
- c) Perencanaan berarti proyeksi atau penempatan diri ke situasi pekerjaan yang akan dilakukan dan tujuan atau target yang akan dicapai.

---

<sup>22</sup>Amirullah, *Kepemimpinan...* H. 12



Dalam fungsi perencanaan meliputi beberapa hal, antara lain adalah:

- a) Perencanaan tidak tertulis yang akan digunakan dalam jangka pendek, pada keadaan darurat, dan kegiatan yang bersifat terus menerus.
- b) Perencanaan tertulis yang akan digunakan untuk menentukan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan atas dasar jangka panjang dan menentukan prosedur-prosedur yang diperlukan.

Sedangkan dalam Setiap rencana yang baik biasanya berisi beberapa hal, diantaranya adalah:

- a) Maksud dan tujuan yang tetap dan dapat dipahami
  - b) Penggunaan sumber-sumber 6 M secara tepat
  - c) Cara dan prosedur untuk mencapai tujuan tersebut
- 2) Fungsi prediksi

Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan. Hal ini memberikan jaminan bahwa jalannya proses pekerjaan kearah yang dituju akan dapat berlangsung terus-menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpangan yang merugikan. Oleh sebab seorang pemimpin harus peka terhadap perkembangan situasi baik didalam maupun

di luar organisasi sehingga mampu mendeteksi hambatan-hambatan yang muncul, baik yang kecil maupun yang besar.

3) Fungsi pengembangan loyalitas

Pengembangan kesetiaan ini tidak saja diantara pengikut, tetapi juga untuk para pemimpin tingkat rendah dan menengah dalam organisasi. Untuk mencapai kesetiaan ini, seorang pemimpin sendiri harus memberi teladan yang baik dalam pemikiran, kata-kata maupun tingkah laku sehari-hari yang menunjukkan kepada anak buahnya pemimpin sendiri tidak pernah mengingkari dan menyeleweng dari loyalitas segala sesuatu tidak akan berjalan sebagaimana mestinya

4) Fungsi pengawasan

Fungsi pengawasan merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana. Dengan adanya pengawasan maka hambatan-hambatan dapat segera ditemukan, untuk dipecahkan sehingga semua kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang ditetapkan dalam rencana.

5) Fungsi pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan. Metode pengambilan keputusan dapat dilakukan secara individu,

kelompok tim atau panitia, dewan, komisi, referendum, mengajukan usul tertulis dan lain sebagainya.

Dalam setiap pengambilan keputusan selalu diperlukan kombinasi yang sebaik-baiknya dari:

- a) Perasaan, firasat dan intuisi
- b) Pengumpulan, pengolahan, penilaian dan interpretasi fakta-fakta secara rasional-sistematis.
- c) Pengalaman baik yang langsung maupun tidak langsung.
- d) Wewenang formal yang dimiliki oleh pengambil keputusan

Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin dapat menggunakan metode-metode sebagai berikut:

- a) Keputusan-keputusan yang sifatnya sederhana individual artinya secara sendirian.
  - b) Keputusan-keputusan yang sifatnya seragam dan diberikan secara terus menerus dapat diserahkan kepada orang-orang yang terlatih khusus melakukan itu.
  - c) Keputusan-keputusan yang bersifat rumit dan kompleks dalam arti menjadi tanggung jawab masyarakat lebih baik diambil secara kelompok atau majelis.
- 6) Fungsi pemberi motivasi

Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap anak buahnya. Pemimpin harus dapat memberi semangat, membesarkan hati, mempengaruhi anak buahnya agar

rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugrah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian, atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak buah sebab mereka merasa bahwa hasil jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Di lain pihak, seorang pemimpin harus berani dan mampu mengambil tindakan terhadap anak buahnya yang menyeleweng, yang malas, dan yang telah berbuat salah sehingga merugikan organisasi, dengan memberikan teguran dan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya. Untuk melaksanakan fungsi ini sebaik-baiknya, seorang pemimpin perlu menyelenggarakan daftar kecakapan dan kelakuan baik bagi semua pegawai, sehingga semua hadiah dan hukuman yang telah diberikan kepada mereka tercatat dengan baik.

Kemudian, terdapat sejumlah karakter yang secara konsisten menunjukkan ciri-ciri pemimpin efektif, diantaranya adalah pemimpin yang memiliki rasa tanggung jawab, semangat, kemauan keras, mengambil risiko, kepercayaan diri, kapasitas untuk menangani tekanan, kapasitas untuk mempengaruhi, kapasitas untuk mengkoordinasikan upaya-upaya orang lain dalam pencapaian tujuan.<sup>23</sup>

Kepemimpinan dalam tatanan berorganisasi, bermasyarakat, berbangsa, bernegara memiliki karakter yang didasari moralitas. Moral yang menjadi dasar kebijakan dan tindakan pemimpin adalah

---

<sup>23</sup>Amirullah, *Kepemimpinan...* H. 16

kemaslahatan bersama. Jadi pemimpin wajib bertindak tegas demi kebaikan organisasi, bukan kebaikan diri dan kelompoknya semata. Setidaknya ada tiga sifat moral kepemimpinan yang harus dipegang, antara lain:

**Pertama**, dalam organisasi pemimpin harus mampu merasakan penderitaan anggotanya. Dalam bahasa lain, sifat ini disebut *sense of crisis*, yaitu kepekaan atas kesulitan anggota organisasi yang ditunjukkan dengan kemampuan berempati dan simpati kepada pihak-pihak yang kurang beruntung. Secara kejiwaan, empati berarti kemampuan memahami dan merasakan kesulitan orang lain. Empati dengan sendirinya mendorong simpati, yaitu dukungan, baik moral maupun material, untuk mengurangi derita orang yang mengalami kesulitan.

**Kedua**, pemimpin sangat berkeinginan agar anggotanya aman dan sentosa. Dalam bahasa lain, sifat ini dinamakan *sense of achievement*, yaitu semangat yang menggebu-gebu agar organisasi meraih kemajuan. Tugas pemimpin, antara lain, memang menumbuhkan harapan dan membuat peta jalan perkembangan organisasi menuju cita-cita dan harapan itu.

**Ketiga**, pemimpin harus pengasih dan penyayang terhadap anggotanya. Tanpa kasih sayang, sulit dibayangkan seseorang bisa menjadi pemimpin yang baik.

Tiga moral ini wajib hukumnya bagi pemimpin karena tanpa ketiga moral ini, seorang pemimpin, bias dipastikan ia tidak bekerja untuk

organisasinya, tetapi untuk kepentingan diri, keluarga, dan kelompoknya saja.

Permasalahan kita sekarang ini adalah masih adakah pemimpin yang berusaha mengang teguh moralitas dan kepribadian kepemimpinan tersebut? Bagaimana nilai-nilai moralitas dan kepribadian kepemimpinan dapat terpelihara pada setiap diri kita?

Stephen Covey (2012) mengungkapkan bahwa “90 % dari semua kegagalan kepemimpinan adalah kegagalan pada karakter”. Dengan demikian, kesuksesan pemimpin tidak bertumpu pada kehebatan pengetahuan yang dimiliki (*knowledge*) oleh seorang pemimpin, namun kontribusi karakter sangat menunjang dalam keberhasilan seorang pemimpin.

Mengingat pentingnya sebuah karakter pemimpin, berikut ini adalah sejumlah karakter pemimpin yang luhur untuk menjawab tantangan-tantangan pemimpin yang ingin memiliki karakter yang luhur. Karakter pemimpin yang luhur yang dimaksud adalah sebagai berikut.<sup>24</sup>

a. Mampu menilai diri sendiri secara realistis

Seorang pemimpin yang berkarakter dia mampu menilai dirinya, kelebihan dan kekurangannya, baik secara fisik, pengetahuan, ketrampilan dan sebagainya. Dia menyadari bahwa untuk menjadi pemimpin dibutuhkan akhlak yang mulia yang bermuara pada hati

---

<sup>24</sup> Amirullah, *Kepemimpinan...* H. 19

nurani yang memampukan dia berlaku adil, jujur, berani, tegas dan berintegritas.

b. Mampu menilai situasi dan kondisi secara realistis

Seorang pemimpin yang berkarakter dia mampu menghadapi situasi atau kondisi kehidupan yang dialaminya secara realistis. Dia mau menerima secara wajar apapun yang terjadi dalam kehidupannya, tidak mengharapkan kondisi kehidupan itu sebagai sesuatu yang sempurna. Artinya dia tidak 'gila hormat' atau kedudukan.

c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis

Pemimpin yang berkarakter dia dapat menilai keberhasilan yang diperolehnya dan mereaksinya secara rasional. Dia tidak sombong atau mengalami superiority complex, apabila memperoleh prestasi yang tinggi atau kesuksesan hidup. Sebaliknya jika dia mengalami kegagalan diapun tidak mereaksinya dengan frustrasi tetapi dengan sikap optimis.

d. Menerima tanggung jawab dengan ikhlas

Mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya untuk mengatasi masalah-masalah kehidupan dan pekerjaan yang dihadapinya. Dia pro aktif menerima tanggung jawab yang diberikan atasan dengan tulus dan ikhlas.

e. Memiliki kemandirian

Memiliki sikap mandiri dalam cara berfikir dan bertindak dan mampu mengambil keputusan, mengarahkan, dan mengembangkan

diri serta menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku dilingkungannya.

f. Dapat mengontrol emosi pribadi

Mampu mengendalikan emosi, dapat terbukti ketika seorang pemimpin menghadapi situasi yang membuat frustrasi, depresi atau stress, namun dia melakukan tindakan positif atau konstruktif.

g. Berorientasi tujuan

Pemimpin yang berkarakter mampu merumuskan tujuan dalam setiap aktivitas dan kehidupannya berdasarkan pertimbangan secara matang (raisonal), tidak atas paksaan dari luar. Dia berupaya mencapai tujuan dengan cara mengembangkan kepribadian, pengetahuan dan ketrampilan.

h. Berorientasi keluar (ekstrovert)

Pemimpin yang berkarakter bersifat respek terhadap orang lain, empati terhadap orang lain dan memiliki kepedulian terhadap situasi atau masalah-masalah lingkungan. Selain itu dia bersifat fleksibel dalam berfikir, menghargai dan menilai orang lain seperti dirinya. Dia merasa nyaman dan terbuka terhadap orang lain. Dia tidak membiarkan dirinya dimanfaatkan untuk menjadi korban orang lain dan mengorbankan orang lain karena kekecewaan dirinya.

i. Bertanggung jawab sosial



Pemimpin yang berkarakter dia aktif berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan memiliki sikap bersahabat dalam hubungan dengan orang lain.

j. Memiliki keyakinan atau harapan hidup yang lebih baik

Pemimpin yang berkarakter mengarahkan hidupnya berdasarkan keyakinan agama, pengalaman dan nilai-nilai kehidupan yang dianutnya dan meyakini bahwa hidup akan menjadi lebih baik, kalau disertai dengan kerja keras dan sikap optimis.

k. Orientasi kebahagiaan

Pemimpin yang berkarakter kehidupannya diwarnai kebahagiaan, yang didukung oleh faktor-faktor *achievement* (prestasi), *acceptance* (penerimaan), dan *affection* (kasih sayang). Dia lebih senang membahagiakan orang lain daripada dirinya sendiri.

### 3. Strategi pemimpin

Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam sebuah organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat bawahan memahami tujuan organisasi serta tantangan yang akan dihadapi organisasi.<sup>25</sup>

Sedangkan menurut Anugrah dan Tintin, kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahan

---

<sup>25</sup>Dian Jani Prasinta, Jarkawi dan Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Suler Pustaka. 2023. h. 72

untuk sukarela membuat keputusan yang meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi dengan mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek.<sup>26</sup>

Strategi pemimpin adalah kemampuan seseorang untuk merencanakan ke depan, memiliki visi, tetap fleksibel, berpikir strategis, dan bekerja sama dengan orang lain untuk membuat perubahan demi mencapai tujuan yang lebih baik bagi lembaga. Selain itu, strategi pemimpin juga merupakan cara untuk menyajikan rute dan usulan yang harus dibuat serta diterapkannya visi, misi, dan teknik pemberi kerja untuk mencapai keinginan organisasi.

Strategi pemimpin adalah proses penentu rencana jangka panjang yang terfokus pada suatu program di sebuah lembaga, yang didukung dengan penyusunan cara atau metode untuk mencapai tujuan tersebut sesuai rencana, dengan tujuan meminimalkan risiko kegagalan. Dimas Ayu Crisnamurti (2019) juga menegaskan bahwa pemimpin wajib memahami langkah-langkah dalam pelaksanaan strategi untuk menjamin pencapaian tujuan lembaga.<sup>27</sup>

Oleh karena itu, kepemimpinan harus mampu efektif mengelola strategi, termasuk persiapan yang mendukung semua kegiatan yang telah direncanakan, baik yang bersifat akademik maupun non-akademik. Hal ini

---

<sup>26</sup>Intan Widya Anugrah dan Tintin Suhaeni, *Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran*, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 3, 2017, h. 80

<sup>27</sup>Dimas Ayu Crisnamurti, *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, Vol.5, No 1, 2019, h. 31

sejalan dengan pandangan Rusmida yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan membimbing peserta didik dalam konteks kegiatan non-akademik seperti berpartisipasi dalam kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu lembaga.<sup>28</sup>

Terdapat beberapa langkah agar strategi pemimpin dapat berjalan dengan baik, Langkah-langkah tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a. Tentukan rute strategis

Menetapkan rute berarti menetapkan keinginan, tujuan, dan preferensi yang kita inginkan dalam hidup kita. Hal tersebut juga mencakup menetapkan tujuan yang jelas untuk setiap gaya hidup baik secara individu maupun kolektif, termasuk tujuan perusahaan. Arah strategi ini haruslah hasil dari kombinasi pengetahuan tentang lingkungan, manajemen yang terencana, terorganisir, jelas, dan bertanggung jawab terhadap sumber daya yang dimiliki, sambil juga menetapkan prioritas yang jelas tentang hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kapasitas kompetitifnya di pasar dan mencapai hasil yang optimal.

b. Mengembangkan aset manusia

---

<sup>28</sup>Rusmida Sianturi dkk, *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Kompetensi*, Vol.4, No.3, 2020, h. 45

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aktivitas dari suatu instansi atau perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan sumber daya manusianya dalam jangka waktu yang positif.

c. Mempertahankan tradisi organisasi yang kuat

Perilaku menjaga tradisi organisasi adalah proses yang berkelanjutan. Begitu tradisi terbentuk, praktik dalam organisasi bekerja untuk mempertahankan tradisi dengan cara memperkenalkan personel baru pada serangkaian pengalaman yang sejalan dengan nilai-nilai tradisional.

d. Menekankan latihan moral dan mengatur kontrol organisasi yang seimbang

Etika adalah pola pikir dan perilaku yang menunjukkan kesediaan serta kapasitas seseorang untuk secara sadar mematuhi ketentuan dan norma gaya hidup yang dianut dalam jaringan institusi atau pemberi kerja. Dalam hidup berorganisasi, terdapat beragam isu yang jawabannya memiliki implikasi etis dan moral. Beberapa jawaban mungkin ideal secara moral dan etis, namun ada pula yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Dalam menerapkan gaya hidup berorganisasi, tidak ada standar yang mutlak benar atau salah, karena hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti agama, tradisi, dan faktor sosial.

Kemudian, terdapat beberapa karakteristik strategi kepemimpinan yang akan diuraikan sebagai berikut.

- a. Berani mengambil tindakan tegas, terutama saat menghadapi krisis.
- b. Memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan yang berkelanjutan.
- c. Tahu apa yang harus dilakukan dan mampu mengendalikan situasi.
- d. Menghargai kinerja yang baik tanpa menyalahkan kondisi eksternal.<sup>29</sup>

Dari penjelasan tersebut, maka dapat penulis pahami bahwa karakteristik strategi kepemimpinan yang efektif mencakup keberanian dalam mengambil tindakan tegas, terutama saat menghadapi krisis, serta kemampuan untuk melakukan perubahan yang berkelanjutan. Pemimpin harus memiliki pengetahuan mendalam tentang tindakan yang diperlukan dan mampu mengendalikan situasi dengan baik. Selain itu, pemimpin yang baik menghargai kinerja yang positif dan tidak menyalahkan faktor eksternal atas hasil yang dicapai. Kombinasi dari karakteristik ini memungkinkan pemimpin untuk membawa perubahan positif dan mencapai tujuan organisasi dengan sukses.

## **B. Pondok Pesantren**

### **1. Pengertian Pondok Pesantren**

Pondok berasal dari bahasa arab *Funduq* yang berarti tempat menginap atau asrama. Sementara itu, pesantren berasal dari bahasa Tamil,

---

<sup>29</sup>Ricky Rafael A Tarigan. 2018. *Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. Thesis, Universitas Komputer Indonesia

dari kata santri, yang ditambah awalan pe- dan akhiran -an, yang berarti para penuntut ilmu. Secara etimologis, pesantren berasal dari kata pe-santri-an yang berarti tempat santri; asrama tempat santri belajar agama; atau pondok. Pesantren juga berawal dari kata santri, yaitu seorang yang mempelajari agama Islam. Oleh karena itu, pesantren berarti tempat di mana orang-orang berkumpul untuk belajar agama Islam.<sup>30</sup>

Pesantren merupakan lembaga pendidikan dengan bentuk khas sebagai proses pengembangan keilmuan, moral dan keterampilan para santri menjadi tujuan utamanya.<sup>31</sup> Pesantren sebagai suatu tempat pendidikan dan pengajaran yang menekankan ajaran agama islam dan didukung asrama sebagai tempat tinggal santri yang bersifat permanen.<sup>32</sup>

Pondok pesantren sebagai tempat tinggal bagi para santri, menjadi petunjuk bahwa betapa pentingnya peran pondok pesantren sebagai lingkungan pendidikan yang signifikan.<sup>33</sup>

Dari beberapa pengertian diatas dapat dipahami bahwa pondok pesantren merupakan suatu tempat atau lembaga pendidikan yang dihuni oleh santri yang didalamnya dilakukan proses pengembangan baik dari ilmu agama maupun ilmu ketrampilan.

---

<sup>30</sup>Gumilang, R., & Nurcholis, A. (2018). Peran pondok pesantren dalam pembentukan karakter santri. *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 1(3), 42-53.

<sup>31</sup>Abd Muin, *Pesantren Dan Pengembangan Ekonomi Umat* (Jakarta: Prasasti, 2007).17

<sup>32</sup>Mujamil Qomar, *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi* (Jakarta: Erlangga, n.d.).2

<sup>33</sup>Marzuki Wahid, *Pesantren Masa Depan: Wacana Pemberdayaan Dan Transformasi Pesantren* (Bandung: Pustaka Hidayah, 1999).13

## 2. Tujuan Pondok Pesantren

Tujuan umum pondok pesantren adalah membina masyarakat agar berkepribadian muslim sesuai dengan ajaran-ajaran agama islam yang menanamkan rasa keagamaan tersebut pada semua segi kehidupannya. Adapun tujuan khusus pesantren adalah sebagai berikut:<sup>34</sup>

- a. Mendidik santri dan masyarakat untuk menjadi seorang muslim yang bertaqwa kepada Allah SWT, berahlak mulia, memiliki kecerdasan, ketrampilan dan sehat lahir batin sebagai warga negara yang berpancasila;
- b. Mendidik santri agar menjadi muslim yang ikhlas, tabah, tangguh, dan mandiri, serta mampu mengamalkan ajaran Islam secara menyeluruh dan dinamis, sehingga mereka bisa menjadi ulama dan mubaligh yang berkualitas.
- c. Mendidik santri untuk memiliki kepribadian yang baik dan semangat kebangsaan yang kuat, sehingga mereka dapat menjadi individu yang berkontribusi pada pembangunan diri sendiri serta ikut bertanggung jawab terhadap pembangunan bangsa dan negara.
- d. Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro (keluarga) dan regional (pedesaan/masyarakat lingkungannya);
- e. Mendidik santri agar menjadi tenaga yang kompeten di berbagai sektor pembangunan, terutama dalam pembangunan mental dan spiritual.

---

<sup>34</sup>Mujamil Qomar, *Pesantren Dari....* h. 6

- f. Mendidik santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat sekitar sebagai bagian dari upaya pembangunan bangsa.

### 3. Tipologi Pondok Pesantren

Pesantren menurut Shodiq, dapat diklasifikasikan menjadi 3 macam yaitu pesantren tradisional (*salafiyah*), modern (*khalafiyah*) dan kprehensif, yang secara rinci akan diuraikan sebagai berikut:<sup>35</sup>

#### a. Pesantren tradisional

Pesantren tradisional (*salafiyah*) yaitu pesantren yang masih tetap mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis para ulama abad ke 15 M dengan menggunakan bahasa arab. Pola pengajarannya dengan menggunakan sistem halaqah, artinya diskusi untuk memahami isi kitab bukan untuk mempertanyakan kemungkinan benar salahnya yang diajarkan oleh kitab. Santri yakin bahwa kiyai membaca dan menjelaskan isi kitab yang dipelajari dengan benar. Kurikulumnya bergantung sepenuhnya kepada para kiyai pengasuh pondoknya. Santrinya ada yang menetap didalam pondok (santri mukim), dan santri yang tidak menetap didalam pondok (santri kalong).

#### b. Pesantren modern (*khalafiyah*)

Pesantren modern (*khalafiyah*) yaitu pondok pesantren yang berusaha mengintegrasikan secara penuh sistem klasikal dan sekolah kedalam pondok pesantren. Pengajian kitab-kitab klasik tidak lagi

---

<sup>35</sup>M Shodiq, "Pesantren Dan Perubahan Sosial," *Jurnal Falasifa* 2, no. 2 (2011).110-112



menonjol, bahkan ada yang hanya sekedar pelengkap, tetapi berubah menjadi mata pelajaran atau bidang studi. Meskipun kurikulum pesantren modern memasukkan pengetahuan umum dipondok pesantren, akan tetapi tetap dikaitkan dengan ajaran agama.

c. Pondok pesantren komprehensif

Pondok pesantren komprehensif yaitu pondok pesantren yang menggabungkan sistem pendidikan dan pengajaran antara yang tradisional dan yang modern. Artinya didalamnya diterapkan pendidikan dan pengajaran kitab kuning dengan metode sorogan, bandongan atau wetonan, namun secara reguler sistem persekolahan terus dikembangkan.

#### 4. Unsur-Unsur Pondok Pesantren

Ada beberapa ciri yang umum dimiliki oleh pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan sekaligus sebagai lembaga sosial yang secara informal itu terlibat dalam pengembangan masyarakat. Bahri Ghazali mengatakan terdapat lima unsur pondok pesantren yang meliputi sebagai berikut.<sup>36</sup>

a. Pondok

Setiap pesantren pada umumnya memiliki pondokan. Pondok dalam pesantren merupakan wadah *penggemblengan*, pembinaan dan pendidikan serta pengajaran ilmu pengetahuan.

---

<sup>36</sup>M.Bahri Ghazali, *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan* (Jakarta: Pedoman Ilmu Jaya, 2001).17-23

Kedudukan pondok bagi santri sangatlah esensial sebab di dalamnya santri tinggal, belajar dan di tempa diri pribadinya dengan kontrol seorang ketua asrama atau kyai yang memimpin pesantren itu. Dengan santri tinggal di asrama berarti dengan mudah kyai mendidik dan mengajarkan segala bentuk jenis ilmu yang telah ditetapkan sebagai kurikulumnya.

b. Masjid

Masjid pada hakekatnya merupakan sentral kegiatan muslimin baik dalam dimensi ukhrawi maupun duniawi. Karena pengertian yang lebih luas dan maknawi masjid memberikan indikasi sebagai kemampuan seorang abdi dalam mengabdikan kepada Allah yang disimbolkan sebagai adanya masjid (tempat sujud). Atas dasar pemikiran itu dapat dipahami bahwa masjid tidak hanya terbatas pada pandangan materialistik, melainkan pandangan idealistik immaterialistik termuat di dalamnya.

Di dunia pesantren masjid dijadikan ajang atau sentral kegiatan pendidikan islam baik dalam pengertian modern maupun tradisional. Dalam konteks yang lebih jauh masjidlah yang menjadi pesantren pertama, tempatnya berlangsungnya proses belajar mengajar adalah masjid. Dapat juga dikatakan masjid identik dengan pesantren. Seorang kyai yang ingin mengembangkan sebuah pesantren biasanya pertama-tama akan mendirikan masjid di dekat rumahnya.

c. Pengajaran kitab-kitab Islam klasik

Kitab-kitab islam klasik biasanya dikenal dengan istilah kitab kuning karena terpengaruh oleh warna kertas yang berwarna kuning. Kitab-kitab itu ditulis oleh ulama zaman dulu yang berisikan tentang ilmu keislaman seperti: fiqih, hadits, tafsir maupun akhlaq.

Ada dua tujuan penting bagi seorang santri dalam mempelajari kitab-kitab tersebut. Selain mendalami isi kitab, mereka juga secara tidak langsung belajar bahasa Arab, yaitu bahasa yang digunakan dalam kitab tersebut. Oleh karena itu seorang santri yang telah tamat belajarnya di pesantren cenderung memiliki pengetahuan bahasa arab. Hal ini menjadi ciri seorang santri yang telah menyelesaikan studinya dipondok pesantren, yakni mampu memahami isi kitab sekaligus juga mampu berbahasa arab.

d. Santri

Istilah santri hanya terdapat di pesantren sebagai pengejawantahan (penjelmaan/perwujudan) adanya peserta didik yang haus akan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seorang kyai yang memimpin sebuah pesantren. Oleh karena itu santri pada dasarnya berkaitan erat dengan keberadaan kyai dan pesantren.

Di dalam proses belajar mengajar ada dua tipologi santri yang belajar dipesantren, yang akan diuraikan sebagai berikut.

1) Santri mukim

Santri mukim yaitu santri yang menetap, tinggal bersama kyai dan secara aktif menuntut ilmu dari seorang kyai. Dapat juga

secara langsung sebagai pengurus pondok pesantren yang ikut bertanggung jawab atas keberadaan santri lain.

2) Santri kalong

Santri kalong pada dasarnya adalah seorang murid yang berasal dari desa sekitar pondok pesantren yang pola belajarnya tidak dengan jalan menetap di dalam pondok pesantren, melainkan semata-mata belajar di pesantren.

e. Kyai

Ciri yang paling esensial bagi suatu pesantren adalah adanya seorang kyai. Kyai pada hakekatnya adalah gelar yang diberikan kepada seseorang yang mempunyai ilmu di bidang agama dalam hal ini agama islam. Terlepas dari anggapan kyai sebagai gelar yang sakral, maka sebutan kyai muncul di pondok pesantren.

Kemajuan dan kemunduran pondok pesantren sangat bergantung pada kemampuan kyai dalam mengelola pendidikan di dalam pesantren. Kyai adalah pemimpin yang bertanggung jawab atas kemajuan pesantren, baik secara fisik maupun non fisik. Kyai memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap pesantren, bahkan sering kali pendirian pesantren berawal dari gagasan kyai, meskipun sekarang banyak pesantren yang didirikan oleh masyarakat.

## C. Pengembangan Potensi Non Akademik

### 1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Mondy R. Wayne, Robert M. Noe, and Share R. Premeaux yang dikutip Benjamin (2017) menyatakan bahwa, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.<sup>37</sup>

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmodjo, pengembangan sumber daya manusia (*Human Resorce Development*) secara garis besar adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai suatu hasil optimal.<sup>38</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (*human recourse development*) adalah proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan.<sup>39</sup> Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka

---

<sup>37</sup>Benjamin dkk Bukit, *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017). 3

<sup>38</sup>Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015). 2

<sup>39</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: erlangga, 2012). 200

panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.<sup>40</sup>

Pengembangan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pengembangan ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang.<sup>41</sup>

Dari beberapa pendapat pakar diatas dapat penulis pahami bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia pesantren yakni santri.

## **2. Tahapan-Tahapan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia**

Program pengembangan sumber daya manusia, menurut Ambar Teguh Suliatiyani dan Rosidah, memiliki tiga tahap kegiatan yaitu:

### **a. Penilaian kebutuhan pengembangan**

Yang bertujuan untuk menghimpun data guna menetapkan apakah program pengembangan diperlukan atau tidak.

---

<sup>40</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002). 44

<sup>41</sup>T hani handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1987). 104

b. Pengembangan program kerja

Yang bertujuan untuk merencanakan lingkungan pengembangan dan teknik-teknik yang diperlukan untuk mencapai tujuan pengembangan.

c. Evaluasi program pengembangan

dilakukan untuk menguji dan menilai sejauh mana efektivitas program-program pengembangan yang telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>42</sup>

Kemudian, tahapan-tahapan pengembangan menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:<sup>43</sup>

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan/pengembangan (*job study*)
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan/pengembangan.
- c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurannya.
- d. Menetapkan metode pelatihan dan pengembangan.
- e. Mengadakan percobaan (*try out*) dan revisi.
- f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Sedangkan menurut Burhanudin Yusuf, terdapat tiga tahap utama dalam pelatihan dan pengembangan yaitu:<sup>44</sup>

- a. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

---

<sup>42</sup>Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003).178

<sup>43</sup>Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan...*<sup>45</sup>

<sup>44</sup>Burhanudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, ed. Nur Rianto Al Arif (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). 148-150

Tahap pertama yang dilakukan ialah menentukan kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Pada tahap ini terdapat beberapa macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu:

- 1) *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari pegawai.
- 2) *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi sendiri hasil kerjanya sendiri.

b. Desain Program Pelatihan

Jika pelatihan merupakan salah satu cara terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka para manajer atau penyelia harus memutuskan program pelatihan yang tepat dan bagaimana yang harus dilaksanakan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni:

- 1) *Knowledge-centered objectives*, yakni berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap.
- 2) *Performance-centered objectives*, yakni mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

c. Evaluasi Program Pelatihan



Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasarannya yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap kinerja seseorang atau kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian pelatihan, yaitu:

- 1) *Uncontrolled model*, model ini biasanya tidak memakai kelompok pembandingan dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan/atau performansi kerjanya. Untuk melihat efektifitas membandingkan antara hasil dari *pre-test* dan hasil dari *post-test*.
- 2) *Controlled model*, model yang dalam melakukan penilaian efektifitas program menggunakan sistem membanding yaitu membandingkan hasil dari orang atau/dan kelompok yang mengikuti pelatihan terhadap hasil orang dan/atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan.

### **3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “*conditio sine qua non*” atau unsur yang sangat diperlukan, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan

berbagai faktor, baik dari dalam diri lembaga itu sendiri (internal) maupun luar lembaga yang bersangkutan (eksternal).<sup>45</sup>

a. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara rinci factor-faktor tersebut antara lain:

1) Visi

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Visi adalah merupakan petunjuk kemana organisasi tersebut akan diarahkan.

2) Misi

Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai cita-cita organisasinya sangat tergantung dari sumber daya manusia dari organisasi yang bersangkutan. Upaya-upaya organisasi dalam mencapai visi ini diwujudkan dalam bentuk program-program pokok.

3) Tujuan

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut

---

<sup>45</sup>Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...*11

secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia), dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

#### 4) Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.

Dengan demikian strategi yang disusunnya sudah memperhitungkan dampak yang akan terjadi didalam organisasinya. Hal ini semua akan mempengaruhi pengembangan sumber daya dalam organisasi itu.

#### 5) Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah. Demikian pula strategi dan

program pengembangan sumber daya manusia akan berbeda antara organisasi yang kegiatannya rutin dengan organisasi yang kegiatannya memerlukan inovasi dan kreatif.

6) Jenis teknologi yang digunakan

Sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. Hal ini perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia di sini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

Suatu organisasi berada di dalam lingkungan tertentu, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. Agar organisasi itu dapat melaksanakan visi, misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau factor-faktor eksternal tersebut antara lain:

1) Kebijakan pemerintah

Kebijakan kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, menjadi

hal yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijakan-kebijakan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program. Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.

2) Sosio-budaya masyarakat

Faktor sosio-budaya masyarakat sangat penting bagi organisasi. Ini karena setiap organisasi didirikan untuk melayani masyarakat yang memiliki latar belakang sosio-budaya yang berbeda. Oleh karena itu, faktor sosio-budaya harus dipertimbangkan dalam setiap keputusan organisasi.

3) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat pesat. Organisasi yang baik harus mengikuti perkembangan teknologi dan organisasi perlu memilih teknologi yang tepat dan memastikan karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan teknologi tersebut.

#### **4. Potensi Non Akademik (Ekstrakurikuler)**

Potensi adalah kemampuan atau kapasitas yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau entitas untuk menghasilkan hasil atau prestasi tertentu. Potensi mencakup segala sesuatu yang bisa dikembangkan atau ditingkatkan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>46</sup> Dalam konteks individu, potensi dapat mencakup bakat, keahlian, kecerdasan, kreativitas, dan

---

<sup>46</sup>Soleh, A. (2017). Strategi pengembangan potensi desa. *Jurnal Sungkai*, 5(1), 36

faktor-faktor lain yang dapat membantu seseorang mencapai kesuksesan atau mencapai potensi maksimal mereka. Potensi juga dapat merujuk pada kemungkinan atau prospek untuk pertumbuhan, perbaikan, atau pencapaian di masa depan.

Kegiatan non akademik bisa disebut juga kegiatan ekstrakurikuler, yang merupakan berbagai kegiatan yang dilakukan dalam rangka memberikan kesempatan pada peserta didik untuk dapat mengembangkan potensi, minat, bakat, dan hobi yang dimilikinya yang dilakukan diluar jam kegiatan normal.<sup>47</sup>

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2014 menyatakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik di luar jam belajar kegiatan intrakurikuler dan kegiatan kokurikuler, di bawah bimbingan dan pengawasan satuan pendidikan. Kegiatan ekstrakurikuler diselenggarakan dengan tujuan untuk mengembangkan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerjasama, dan kemandirian peserta didik secara optimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.<sup>48</sup>

Maka dapat dipahami bahwa potensi non-akademik merupakan kemampuan dan ketertarikan individu terhadap kegiatan-kegiatan yang

---

<sup>47</sup>Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi* (Jogjakarta: Arruz Media, 2008). 188.

<sup>48</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2014

ada di luar jam pelajaran dengan mengembangkan bakat, minat dan kemampuan peserta didik terhadap kegiatan tersebut.

Dalam pondok pesantren, para santri tidak hanya fokus pada aspek akademik seperti pembelajaran agama dan ilmu pengetahuan umum, tetapi juga terlibat dalam beragam kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan di luar jam pelajaran biasa. Kegiatan ini bisa mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan karakter santri secara holistik. Dengan demikian, pondok pesantren tidak hanya menjadi tempat untuk memperdalam pengetahuan agama, tetapi juga menjadi pusat pembelajaran yang melibatkan aspek-aspek non-akademik yang penting bagi pengembangan pribadi dan sosial santri.

#### **5. Peran Pemimpin Pondok Pesantren dalam Pengembangan Potensi Non-Akademik Santri**

Peran pemimpin pondok pesantren dalam pengembangan potensi non-akademik santri sangat penting. Pemimpin memiliki tugas untuk menyediakan fasilitas dan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan di berbagai bidang. Selain itu, pemimpin juga mendorong disiplin, kerjasama tim, dan percaya diri sehingga santri tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga siap menghadapi tantangan di dunia nyata dengan berbagai keterampilan yang dimiliki.

Secara lebih rinci, peran pemimpin dalam pengembangan potensi non-akademik santri akan diuraikan sebagai berikut.

a. Pendidik dan Pembimbing

Sebagai pendidik dan pembimbing, pemimpin pondok pesantren langsung terjun dalam mendidik santri sebagai *top figur* dengan cara mengarahkan dan membimbing mereka secara langsung dalam proses belajar sehingga menciptakan lingkungan pendidikan yang terfokus dan mendukung bagi perkembangan optimal setiap individu.

b. Pemotivator

Selain mendidik dan membimbing santri-santrinya, Kyai selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada mereka agar tetap konsisten dalam belajar serta memberikan pemahaman tentang hal-hal terkini dalam masyarakat yang relevan. Ini mencakup pembahasan tentang isu-isu sosial, perkembangan teknologi, dan nilai-nilai kehidupan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan santri di lingkungan pesantren.

c. Peyandang Dana

Kyai sebagai pengelola dan pimpinan pondok pesantren, memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dana, termasuk dana-dana yang berasal dari sumbangan santri guna memajukan keberlangsungan proses belajar-mengajar di Pondok Pesantren. Pengelolaan tersebut dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan mengutamakan faktor prioritas, sehingga dana yang tersedia dapat digunakan secara efektif untuk kepentingan terbaik pesantren dan seluruh komunitasnya.



d. Mencari Narasumber/Pembina

Untuk mengantisipasi kurangnya sumber daya manusia yang mumpuni dalam mengelola kegiatan non-akademik santri di asrama, pemimpin pondok pesantren biasanya mengutus beberapa santri senior untuk mengikuti pembelajaran privat dengan para ahli di berbagai bidang. Langkah ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam kepada santri agar mereka dapat memimpin dan mengelola kegiatan non-akademik dengan lebih efektif, serta memberikan dampak positif yang signifikan bagi perkembangan pesantren secara keseluruhan.

e. Penyedia Sarana dan Prasarana

Pemimpin pondok pesantren bertanggung jawab dalam menyediakan tempat asrama, fasilitas belajar mengajar, serta sarana prasarana yang mendukung kelancaran dan keberlangsungan aktivitas pendidikan di pondok pesantren. Hal tersebut mencakup penyediaan ruang belajar yang nyaman dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai, fasilitas asrama yang aman dan nyaman bagi santri, serta infrastruktur pendukung seperti perpustakaan, laboratorium, dan area olahraga. Dengan menyediakan lingkungan yang kondusif, pemimpin pondok pesantren bertujuan untuk menciptakan atmosfer yang memfasilitasi proses belajar-mengajar yang efektif dan memberikan pengalaman pendidikan yang optimal bagi para santri

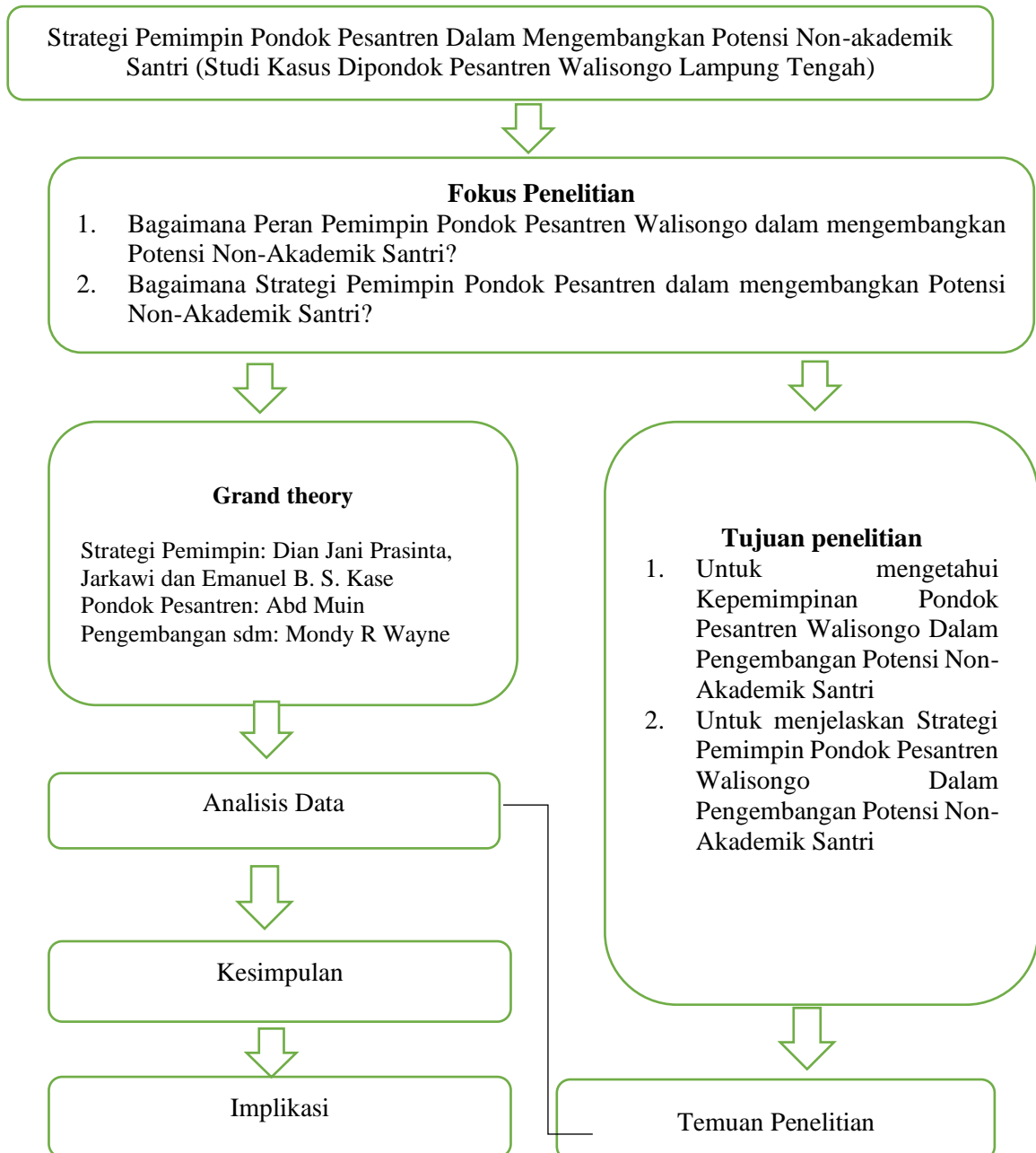
f. Menjadi Koordinator

Pemimpin pondok pesantren sebagai koordinator memainkan peran penting dalam memajukan prestasi non-akademik di pondok pesantren dengan selalu berkoordinasi secara aktif dengan pengurus-pengurus dan santri-santri yang menjadi pengurus. Melalui koordinasi ini, Kyai bekerja sama dengan para pengurus untuk merencanakan dan melaksanakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan bakat non-akademik santri. Dengan demikian, Kyai memastikan bahwa pesantren memberikan dukungan yang tepat dan terkoordinasi untuk memfasilitasi pertumbuhan dan prestasi non-akademik yang optimal bagi seluruh komunitas pesantren.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>Kurniawan, S. *Peran Kyai Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik*. Sekolah Tinggi Agama Islam (Stai) At-Taqwa Bondowoso. 28

## D. Kerangka Berfikir



### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan seperangkat metode yang bersifat sistematis dan terorganisasi untuk menginvestigasi sebuah topik atau judul penelitian serta untuk memecahkan masalah yang dirumuskan dalam penelitian tersebut.<sup>50</sup> Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.<sup>51</sup>

#### **A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian yang berjudul “*Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah)*” adalah menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan yang dimaksud dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bertujuan memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan.<sup>52</sup>

Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi data berbentuk narasi serta visual (bukan angka) untuk memperoleh pemahaman mendalam dari fenomena tertentu yang diminati. Data kualitatif bersifat subyektif karena peneliti mengutamakan interpretasi individu terhadap fenomena yang ada dengan melakukan observasi partisipan, wawancara mendalam, dan sebagainya.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup>Sutanto Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis Dan Desertasi* (Jakarta: Erlangga, 2015).95

<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016). 2

<sup>52</sup>Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016). 6

<sup>53</sup>Leo, *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis Dan Desertasi*...100

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan. Penelitian ini dilakukan secara menyeluruh dan dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks alami, dengan menggunakan berbagai metode alami.<sup>54</sup>

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian studi kasus. Studi kasus merupakan suatu serangkaian kegiatan ilmiah yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Biasanya, peristiwa yang dipilih yang selanjutnya disebut kasus adalah hal yang aktual (*real-life events*), yang sedang berlangsung, bukan sesuatu yang sudah lewat.<sup>55</sup>

Pendekatan kualitatif ini diharapkan dapat mengungkapkan kondisi yang nyata di dalam pondok pesantren. Metode penelitian kualitatif dalam pendekatan bersifat mendalam dan menyeluruh yang akan menghasilkan penjelasan yang lebih banyak dan bermanfaat. Dengan pendekatan ini diharapkan akan diperoleh gambaran yang nyata dan rinci mengenai strategi pemimpin dan mengembangkan santri pondok pesantren.

---

<sup>54</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*...6

<sup>55</sup>Mudjia Rahardjo, "Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya" (Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017). 3

## **B. Kehadiran Peneliti**

Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif maka kehadiran peneliti dilapangan sangat diperlukan dan mutlak untuk hadir dilapangan, karena peneliti bertindak sebagai instrument aktif dalam pengumpulan data. Sebagaimana yang disampaikan oleh Lexy J Moleong tentang karakteristik pendekatan kualitatif meliputi latar yang alami, manusia sebagai alat (*instrument*), penggunaan metode kualitatif, penggunaan analisis data secara induktif, deskriptif, lebih dipentingkan proses daripada hasil, adanya batas obyek penelitian (tema) yang ditentukan oleh focus penelitian, adanya kriteria khusus untuk pengujian keabsahan data, desain bersifat sementara, dan hasil penelitian dirundingkan erta disepakati bersama.

Dalam penelitian ini peneliti berperan sebagai pengamat penuh, artinya peneliti hanya bertindak dalam pengamatan fenomena informan yang berada dipesantren. Kehadiran peneliti dilokasi penelitian diketahui statusnya sebagai peneliti oleh subjek penelitian. Sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian ini bersifat terbuka. Dengan kata lain sebelum penggalian data atau pengajuan pertanyaan-pertanyaan kepada informan dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi terlebih dahulu dijelaskan oleh peneliti kepada informan bahwa pertanyaan yang diajukan adalah berkaitan dengan kepentingan penelitian.

### **C. Latar Penelitian**

Latar penelitian adalah tempat di mana peneliti dapat melihat fakta-fakta yang terjadi. Berdasarkan judul yang dipilih oleh peneliti, lokasi penelitian ini adalah Pondok Pesantren Walisongo di Lampung Tengah.

Dalam penelitian ini peneliti memilih Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah yang beralamatkan di JL. Walisongo Desa Sukajadi Kec. Bumiratu Nuban Kab. Lampung Tengah berjarak  $\pm 40$  KM dari Kota Bandar Lampung. Lembaga ini menjadi salah satu lembaga yang peneliti lihat layak karena banyak prestasi yang dihasilkan dari lembaga tersebut.

### **D. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun ke lapangan. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi menerapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisi data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas temuannya.<sup>56</sup> Peneliti harus dapat diterima oleh responden dan lingkungannya agar mampu mengungkap data yang dibutuhkan di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Tengah.

---

<sup>56</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D...*222

## E. Data dan Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah subjek tempat asal data dapat diperoleh, dapat berupa bahan pustaka, atau orang (informan atau responden).<sup>57</sup> Kemudian, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pada bagian ini jenis datanya dibagi kedalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik.<sup>58</sup>

Selain mengambil data dari beberapa informan, peneliti juga melakukan pengamatan atau observasi mengenai kondisi pondok pesantren, aktifitas para santri dan kegiatan belajar mengajarnya dan juga data-data pendukung seperti foto dan dokumen tentang Pondok Pesantren Walisongo.

Kemudian dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder:

### 1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Sumber penelitian primer diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.<sup>59</sup> Untuk memperoleh data primer ini peneliti secara langsung mengadakan wawancara dengan pemimpin pondok pesantren, santri, dan tenaga

---

<sup>57</sup>Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011).151

<sup>58</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*...157

<sup>59</sup>Etta Mamang Sangadji, *Metodologi Penelitian* (Malang: ANDI Yogyakarta, 2010).171



pengajar. Pada penelitian ini jawaban data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber terkait yang telah ditentukan oleh penulis.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti dari obyek ataupun subyek penelitian.<sup>60</sup> Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (*data documenter*) baik yang dipublikasikan ataupun yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga maupun perusahaan ataupun pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.<sup>61</sup>

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

### 1. Metode Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan ini melibatkan dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup>Etta Mamang Sangadji, *Metodologi ...*h. 171

<sup>61</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D...*224

<sup>62</sup>Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*186

Wawancara (*interview*) adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*).<sup>63</sup>

Wawancara menurut esterberg “*a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic*”. Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.<sup>64</sup>

Wawancara yang digunakan oleh penulis adalah jenis wawancara terstruktur, wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti sudah tahu pasti informasi apa yang diperlukan. Oleh karena itu, pengumpul data menyiapkan pertanyaan tertulis dan alternatif jawabannya sebelumnya. Dengan wawancara terstruktur ini, beberapa pewawancara bisa digunakan untuk mengumpulkan data.<sup>65</sup>

Melalui tehnik wawancara terstruktur ini, diharapkan penulis bisa mendapatkan data yang diinginkan secara detail melalui informan mengenai strategi pemimpin dalam bidang non-akademik pondok pesantren.

---

<sup>63</sup>Irawan Sohartono, *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011).67

<sup>64</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D...*231

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...* h. 233

## 2. Tehnik Observasi

Nasution menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, seperti misalnya para ilmuwan yang hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta tentang dunia nyata yang diperoleh melalui observasi. Data tersebut dikumpulkan, dengan bantuan alat yang sangat canggih sehingga benda-benda yang sangat kecil (seperti proton dan elektron) atau yang sangat jauh (seperti objek luar angkasa) dapat diamati dengan jelas.<sup>66</sup>

Secara luas, observasi atau pengamatan berarti setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Akan tetapi, observasi atau pengamatan disini diartikan lebih sempit, yaitu pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan dengan bantuan pertanyaan-pertanyaan.<sup>67</sup>

Jenis observasi yang digunakan oleh penulis adalah observasi terus terang atau tersamar. Dalam hal ini, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir aktifitas peneliti.<sup>68</sup>

## 3. Tehnik Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian,

---

<sup>66</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*h. 226

<sup>67</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial...* h. 68

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...* h. 228

sejarah kehidupan (*life historis*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbetuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbetuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung film, dan lain-lain.<sup>69</sup>

Metode dokumentasi adalah cara untuk mengumpulkan data tanpa langsung melibatkan subyek penelitian. Dokumen yang dianalisis bisa bermacam-macam, tidak hanya dokumen resmi. Karena dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulensi rapat, catatan kasus, dan dokumen lainnya.<sup>70</sup>

Dengan metode dokumentasi ini diharapkan peneliti akan memperoleh data-data yang diinginkan dalam bentuk apapun yang menunjang validitas informasi yang akan diperoleh di Pondok Pesantren Walisongo.

## **G. Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kepada unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...* h. 240

<sup>70</sup> Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial...* h. 67-70

<sup>71</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...* h. 244

Analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengkategorisasikannya. Pengorganisasian dan pengelolaan data tersebut bertujuan menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori substansif.<sup>72</sup>

Bodgan menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>73</sup>

Dalam penelitian kualitatif, proses perjalanan analisis data menurut Seiddel adalah sebagai berikut:<sup>74</sup>

1. Mencatat hasil dilapangan, kemudian diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah milah, mengklasifikasikan, mensintesiskan, membuat ikhtisar, dan membuat indeksnya.
3. Berfikir dalam konteks ini berarti memberi makna pada kategori data, mencari pola serta hubungan-hubungannya, dan menemukan temuan umum dari hasil analisis.

---

<sup>72</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...* h. 280

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...* h. 244

<sup>74</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...* h.248

Berdasarkan pengertian diatas dapat penulis pahami bahwa analisa data adalah proses mencari data secara sistematis dari hasil yang diperoleh melalui wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dengan cara mengembangkan, memahami, menyusun ke dalam pola dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami diri sendiri juga orang lain.

Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal dalam analisis data, penulis menggunakan metode analisis data kualitatif hal ini mengingat fakta yang dihimpun bersifat kualitatif yaitu digambarkan dengan kata-kata atau kalimat dipisah-pisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Analisis data kualitatif adalah suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Berdasarkan hipotesis yang dirumuskan berdasarkan data tersebut, selanjutnya dicarikan data lagi secara berulang-ulang sehingga selanjutnya dapat disimpulkan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak berdasarkan data yang terkumpul. Bila berdasarkan data yang dapat dikumpulkan secara berulang-ulang dengan teknik triangulasi, ternyata hipotesis diterima, maka hipotesis tersebut berkembang menjadi teori.<sup>75</sup>

## **H. Keabsahan Data**

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan tehnik pemeriksaan. Pelaksanaan tehnik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan

---

<sup>75</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian....* h. 245

(*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*).<sup>76</sup>

1. Penerapan kriterium derajat kepercayaan (*kredibilitas*) pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari nonkualitatif. Kriterium ini berfungsi: pertama, untuk melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai; kedua, mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti.
2. Kriterium keteralihan (*transferability*) berbeda dengan validitas eksternal dari nonkualitatif. Konsep validitas itu menyatakan bahwa generalisasi suatu pertemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representative mewakili populasi itu. Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian empiris tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti harus melakukan penelitian kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut.
3. Kriterium kebergantungan (*dependability*) merupakan substitusi istilah reliabilitas dalam penelitian yang nonkualitatif. Pada cara nonkualitatif

---

<sup>76</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian...*h.324

reabilitas ditunjukkan dengan jalan mengadakan replikasi studi. Jika dua atau beberapa kali diadakan pengulangan suatu studi dalam suatu kondisi yang sama dan hasilnya secara esensial sama, maka dikatakan reliabilitasnya tercapai.

4. Kriteria kepastian (*confirmability*) berasal dari konsep objektivitas menurut nonkualitatif. Nonkualitatif menetapkan objektivitas dari segi kesepakatan antarsubjek. Di sini pemastian bahwa sesuatu itu objektif atau tidak bergantung pada persetujuan beberapa orang terhadap pandangan, pendapat, dan penemuan seseorang. Dapatlah dikatakan bahwa pengalaman seseorang itu subjektif sedangkan jika disepakati oleh beberapa atau banyak orang, barulah dapat dikatakan objektif. Jadi, objektivitas-subjektivitasnya suatu hal bergantung pada orang seorang.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (objektivitas).<sup>77</sup>

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui keabsahan data ini peneliti mencoba mengecek dengan cermat agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal. Untuk pengecekan keabsahan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji kredibilitas

Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan peningkatan ketekunan dalam

---

<sup>77</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian*....h.270



penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis dengan teman sejawat, analisis kasus negative, dan membercheck.

a. Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Mengapa dengan meningkatkan ketekunan dapat meningkatkan kredibilitas data? Meningkatkan ketekunan itu ibarat kita mengecek soal-soal, atau makalah yang telah dikerjakan, ada yang salah atau tidak. Dengan meningkatkan ketekunan itu, maka peneliti dapat melakukan pengecekan kembali apakah data yang telah ditemukan itu salah atau tidak.

b. Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat beberapa macam triangulasi yakni triangulasi sumber, triangulasi tehnik dan triangulasi waktu.

1) Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Sebagai contoh, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, keatasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang

merupakan kelompok kerjasama. Data dari ke tiga sumber tersebut tidak bisa di rata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut.

2) Triangulasi teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan cara wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi dan lain sebagainya.

3) Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari pada saat narasumber masih segar dan belum banyak masalah akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda.

c. Analisis kasus *negative*

Kasus *negative* adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu. Mengapa dengan analisis kasus *negative* akan dapat meningkatkan kredibilitas data? Melakukan

analisis kasus negative berarti peneliti mencari data yang berbeda atau bahkan bertentangan dengan data yang telah ditemukan. Bila tidak ada lagi data yang berbeda atau bertentangan dengan temuan, berarti data yang ditemukan sudah dapat dipercaya.

d. Menggunakan bahan referensi

Yang dimaksud dengan bahan referensi disini adalah adanya pendukung untuk membuktikan data yang telah ditemukan oleh peneliti. Sebagai contoh, data hasil wawancara perlu didukung dengan adanya rekaman wawancara.

e. Mengadakan membercheck

Membercheck adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan membercheck adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti data tersebut valid, sehingga semakin kredibel/dipercaya, tetapi apabila data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, maka peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data.

2. Pengujian *dependability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *dependability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Sering terjadi peneliti tidak melakukan proses penelitian ke lapangan, tetapi bisa memberikan data. Peneliti seperti ini perlu diuji *dependability* nya. Kalau proses penelitian

tidak dilakukan akan tetapi datanya ada, maka penelitian tersebut tidak *reliable* atau *dependable*.

### 3. Pengujian *confirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar *confirmability*. Dalam penelitian, jangan sampai proses tidak ada akan tetapi hasilnya ada.

Jadi *confirmability* digunakan untuk menilai hasil (produk) penelitian, terutama yang berkaitan dengan deskripsi temuan penelitian dan diskusi hasil penelitian. Sedangkan *dependability* digunakan untuk menilai proses penelitian, mulai pengumpulan data sampai pada bentuk laporan yang terstruktur dengan baik.

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Paparan Data**

##### **1. Gambaran Umum Dan Sejarah Singkat Pondok Pesantren**

###### **Walisongo**

Pada tahun 1983 KH. Maulana Imam Syuhadak hijrah ke Lampung dan bertempat tinggal di Bumi Raharjo kecamatan Bumiratu Nuban Kabupaten Lampung Tengah di kediaman saudara beliau Hj. Qomari dan beliau muqim selama 1 tahun. Kemudian pada tahun 1985 beliau hijrah lagi ke Desa Sukajadi bertempat tinggal di suatu rumah yang sangat sederhana. Beliau mulai bekerja keras membuka usaha dan menyebarkan ilmu yang beliau miliki. Pada tahun 1986 beliau menikahi gadis ayu di desa itu, yaitu ibu Nyai Hj. Umi Salamah Syuhadak santri pondok pesantren Darul Ma'arif Tegineneng Pesawaran yang merupakan putri dari bapak Sumarlin dan ibu Fathonah. Dari pernikahannya, beliau di karuniai 2 orang putra dan satu orang putri.

Pada tahun 1986 beliau merintis pondok pesantren dan sudah mempunyai santri 15 orang. Dengan berbekat niat dan keinginan yang kuat, beliau merintis pesantren layaknya ulama salaf. Beliau mengajar mengaji dengan metode sorongan, bandongan atau wethonan dan madrasah diniyah yang santrinya berasal dari Desa Sukajadi dan sekitarnya.

Yang menjadi pertanyaan, mengapa beliau memberi nama Walisongo terhadap pesantrennya? Ternyata pendiri pesantren ini mengharapkan dengan nama tersebut bisa mendapat curahan barokah dari Allah SWT, sebagai mana diberikan kepada Walisongo penyebar agama Islam di Indonesia.

Berawal dari asrama geribig beliau merintis pesantren ini dengan merehab masjid Jamiatul Huda pada tahun 1986. Setelah itu mendapat bantuan dari pemerintah berupa satu unit gedung madrasah tahun 1987, sehingga pada tahun itu dibukalah madrasah ibtidaiyyah. Pada tahun 1990 pesantren membangun gedung asrama satu unit berukuran 6 x 30 m yang terdiri dari kantor, dan beberapa unit asrama.

Pada tahun 1991, pesantren membeli tanah yang letaknya persis dibelakang pondok. Tanah tersebut untuk perluasan pondok pesantren dan mendirikan aula dengan berukuran 8 x 20 m. Pada tahun 1992, pesantren membuat asrama putra dua unit, dimana setiap unit berukuran 6 x 30 m dengan dinding geribig. Setahun kemudian, tepatnya pada tahun 1993, pesantren mendirikan satu unit gedung Madrasah Aliyah dengan tiga lokal ditambah satu kantor. Pada saat itu pula, pesantren membeli tanah delapan rante untuk mendirikan asrama putri dengan ukuran 6 x 30m dan 6 x 14 m.

Tiga tahun berikutnya dengan bantuan dari Departemen Agama pusat sebesar Rp. 10.000.000., pesantren merehab asrama putra. Asrama yang semula berasal dari geribig itu akhirnya memiliki 20 kamar begitu juga asrama putri, pada tahun itu juga direnovasi. Tahun 1996 atas bantuan

masyarakat setempat, pesantren juga membangun gedung madrasah dengan enam lokal dan satu kantor.

Menurut pemimpin pondok pesantren, ada rencana untuk memperluas areal pondok, tetapi terganjal oleh kesiapan anggaran yang tidak tercukupi. Untuk itu, pihak pondok sedang menggalang pengumpulan dana dari berbagai sumber, termasuk mengharapkan bantuan pemerintah agar perluasan pondok dapat dengan cepat terealisasi.

Untuk memantapkan perjalanan pondok pesantren ini, pada tanggal 30 desember 1992, dibentuklah Yayasan Pondok Pesantren Walisongo. Yayasan ini menaungi semua kegiatan yang ada dipesantren. Seiring dengan itu perjalanan Yayasan Pondok Pesantren Walisongo dibentuklah sekolah formal untuk menyeimbangi sekolah non formal. Sekolah pertama yang didirikan adalah Madrasah Ibtidaiyah yang didirikan pada tahun 1987 dengan kepala sekolah bapak Dardiri. Setelah Madrasah Ibtidaiyah berjalan dengan optimal dilanjutkan pada tahun 1992 didirikanlah Madrasah Tsanawiyah dengan kepala sekolah bapak mustajab. Dan dilanjutkan pada tahun 1994 didirikan Madrasah Aliyah yang dikepalai oleh bapak Drs. Saiful Parjono dan pada tahun 2013 didirikan PAUD Walisongo yang semua instansi tersebut bermuara ke Yayasan Walisongo Sukajadi.

Tahun demi tahun kemajuan demi kemajuan mulai tampak. Berangkat dari kemajuan tersebut baik ustadz/ustadzah beserta segenap dewan guru beserta stafnya semua mengabdikan dan berkhidmah di Yayasan Pondok

Pesantren Walisongo demi kemajuan Pondok Pesantren Walisongo dari dahulu hingga sekarang.

Dan selanjutnya, beliau romo yai Maulana Imam Syuhadak dipanggil ke Rahmatullah pada tanggal 27 Juli 2009. Semoga beliau mendapatkan derajat Syuhadak disisi-Nya. Kemudian tonggak perjuangan beliau diteruskan oleh putera pertamanya Gus Syaikhul Ulum Syuhadak, M.Pd. I hingga saat ini.<sup>78</sup>

## **2. Visi Misi**

Berdirinya pondok pesantren Walisongo di latar belakang oleh aspirasi keagamaan dan didorong oleh visi jauh ke depan bagi pengembangan dasar kecerdasan sumber daya manusia yang berakhlak mulia dengan menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan sesuai dengan ajaran.

Pondok pesantren Walisongo senantiasa menjadikan visi, misi, dan tujuan sebagai pedoman untuk terus berkembang. Diantara visi dan misi Pondok Pesantren Walisongo adalah sebagai berikut:

### **a. Visi**

Visi Pondok Pesantren Walisongo adalah menjadi lembaga pendidikan Islam yang dapat mencetak kader pemimpin berkualitas dalam keilmuan, berakhlak mulia, kompetitif, profesional, dan berjiwa pesantren yang berlandaskan Ahlussunah Wal Jama'ah.

---

<sup>78</sup> Dokumentasi Pondok Pesantren Walisongo 2022



b. Misi

- 1) Menghasilkan santri/siswa yang berahlakul karimah, beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT.,
- 2) Mendidikan dan mengembangkan generasi muslim yang berbadan sehat, berpengetahuan luas, mandiri dan berdaya saing serta berkhidmah kepada masyarakat.
- 3) Mengajarkan ilmu pengetahuan agama umum secara seimbang menuju terbentuknya ulama' intelek di era globalisasi.

c. Tujuan

- 1) Membina manusia muslim pancasila yang seutuhnya dan cukup cakap serta bertanggung jawab pada bangsa, agama dan NKRI
- 2) Membina kesejahteraan umum dan pendidikan sosial dalam rangka membantu usaha pemerintah dalam kesejahteraan sosial, pendidikan dan Pembangunan.<sup>79</sup>

## **B. Hasil Penelitian Pondok Pesantren Walisongo**

### **1. Peran Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri**

Pimpinan pesantren merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin dalam lembaga tersebut. Seorang pemimpin bertanggung jawab atas pencapaian tujuan suatu organisasi. Seorang

---

<sup>79</sup>Dokumentasi Pondok Pesantren Walisongo 2022

pemimpin yang profesional akan mempertimbangkan untuk menciptakan perubahan daripada hanya menerima perubahan yang terjadi, sehingga tidak terjebak dalam dinamika perubahan tersebut. Oleh karena itu, sangatlah penting bagi sebuah pesantren untuk memiliki pemimpin yang berkualitas, yang mampu membawa visi yang jelas, menginspirasi orang-orang di sekitarnya, dan mengelola sumber daya dengan efektif guna mencapai tujuan pendidikan dan pengembangan pesantren secara keseluruhan.

Diantara beberapa peran kepemimpinan dalam mendorong dan mendukung pengembangan potensi non-akademik santri dalam Pondok Pesantren Walisongo, diantaranya adalah sebagai berikut.

a. Menciptakan lingkungan yang mendukung

Diantara peran kepemimpinan adalah menciptakan lingkungan yang mendukung, yang berarti menciptakan kondisi atau situasi di sekitar Pondok Pesantren Walisongo memberikan dukungan untuk perkembangan, berupa menciptakan lingkungan yang bersih, aman dan nyaman, menyediakan sarana-sarana yang diperlukan, atau memberikan dukungan emosional dan sosial.

Seperti halnya yang dikatakan oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo:

*“Sebagai pemimpin Pondok Pesantren, saya percaya bahwa peran kepemimpinan sangatlah penting dalam mendorong dan mendukung pengembangan potensi non-akademik santri. Salah satu peran utama saya adalah menciptakan lingkungan yang mendukung bagi santri, yaitu sebisa*

*mungkin menjaga lingkungan pesantren agar bersih, aman, nyaman sehingga pelaksanaan segala kegiatan berjalan dengan lancar”.*<sup>80</sup>

Hal tersebut juga dikatakan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu

tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Menurut pandangan saya sebagai tenaga pendidik di Pondok Pesantren, peran pemimpin sangatlah penting dalam mendorong dan mendukung pengembangan potensi non-akademik santri. Diantanya pemimpin berperan sebagai pengarah utama dalam menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif bagi santri untuk menggali minat dan bakat di luar kegiatan akademik.”*<sup>81</sup>

Pertanyaan selanjutnya juga diajukan kepada Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Menurut pengalaman saya sebagai santri di Pondok Pesantren Walisongo, pemimpin sangat mendukung pengembangan potensi non-akademik kami. Salah satunya pemimpin pesantren menciptakan lingkungan yang nyaman untuk belajar, dengan memberikan kami fasilitas-fasilitas dalam belajar dan lingkungan yang nyaman.”*<sup>82</sup>

Dari jawaban-jawaban diatas, dapat penulis pahami bahwa salah satu contoh peran kepemimpinan dalam mendorong dan mendukung pengembangan potensi non-akademik santri adalah seorang pemimpin yang menciptakan lingkungan yang mendukung dan nyaman bagi santri untuk mengembangkan berbagai potensi mereka.

- b. Menjadi contoh dan ikut aktif dalam kegiatan berbagai non-akademik pesantren.

Menjadi contoh konsisten berarti secara terus-menerus menunjukkan perilaku, nilai, yang baik. Pemimpin yang tidak hanya mengajarkan melalui kata-kata, tetapi juga melalui tindakan mereka sehari-hari,

---

<sup>80</sup>Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>81</sup>Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>82</sup>Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

menjaga konsistensi dalam perilaku yang sesuai dengan ajaran agama dan nilai-nilai moral pondok pesantren. Seperti halnya yang dilakukan oleh pemimpin pondok pesantren Walisongo.

*“saya berusaha untuk menjadi contoh bagi santri dengan menunjukkan komitmen dan dedikasi terhadap pengembangan potensi non-akademik. Saya ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan non-akademik. saya berharap dapat menginspirasi santri untuk turut serta dalam pengembangan potensi mereka di bidang-bidang tersebut”.*<sup>83</sup>

Hal tersebut dibenarkan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Yang saya lihat sebagai salah satu tenaga pendidik di pondok pesantren walisongo, memang pak kyai selalu memberikan contoh-contoh baik langsung maupun tidak langsung, dengan cara ikut dalam kegiatan yang telah diadakan”.*<sup>84</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo.

*“Dalam setiap kegiatan yang saya ikuti, pak kyai selalu hadir, hal itu secara tidak langsung memberikan contoh pada kami selaku santri”.*<sup>85</sup>

Maka, dapat penulis pahami bahwa salah satu peran pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan menjadi contoh yang konsisten dan ikut aktif dalam kegiatan berbagai non-akademik pesantren. Melalui hal tersebut seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada anggota pesantren untuk mengembangkan diri secara keseluruhan.

c. Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai

Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai berarti menyelenggarakan berbagai jenis aktivitas dan program yang sudah

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>84</sup> Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>85</sup> Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisong, September 2022

dirancang dan di rencanakan, yang berguna untuk memenuhi kebutuhan dan minat peserta, serta mendukung tujuan pendidikan atau pengembangan yang diinginkan. Program dan kegiatan ini harus relevan, bermanfaat, dan dapat dinikmati oleh semua santri yang ada.

Hal tersebut seperti yang di ungkapkan oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo:

*“Saya juga memastikan bahwa ada beragam program dan kegiatan non-akademik yang tersedia bagi santri, dan saya berusaha untuk memfasilitasi dan mendukung penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tersebut. Saya bekerja sama dengan staf dan tenaga pendidik untuk merancang program-program yang menarik dan bermanfaat, serta memastikan bahwa semua santri memiliki akses yang sama, yaitu kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka di luar kegiatan akademik pesantren”.*<sup>86</sup>

Hal senada juga diungkapkan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Sebagai tenaga pendidik, saya bekerja sama dengan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo untuk merancang berbagai program yang menarik dan bermanfaat. Kami berusaha menciptakan kegiatan yang tidak hanya mendukung perkembangan akademik para santri, tetapi juga mengembangkan keterampilan mereka di bidang non-akademik. Program-program ini dirancang agar sesuai dengan kebutuhan santri, sehingga mereka siap menghadapi tantangan di masa depan”.*<sup>87</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Sebagai santri di Pondok Pesantren Walisongo, saya melihat bahwa pemimpin pesantren kami selalu memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat kami. Kegiatan tersebut beragam, sehingga kami bebas memilih apa kami sukai”.*<sup>88</sup>

---

<sup>86</sup> Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>87</sup> Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga Pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>88</sup> Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat penulis pahami bahwa salah satu peran pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai, dengan hal itu diharapkan setiap santri dapat mengembangkan potensinya secara maksimal, merasa dihargai dan terlibat, serta dapat berkontribusi positif dalam organisasi tempat mereka berada.

d. Memberikan dukungan dan dorongan kepada santri

Salah satu peran seorang pemimpin adalah memberikan dukungan dan dorongan kepada santri. Dukungan dan dorongan dapat berupa memberikan bantuan, motivasi, dan semangat agar mereka merasa didukung dalam proses belajar dan pengembangan diri.

Hal tersebut juga dikatakan oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo.

*“Sebagai seorang pemimpin, saya juga aktif dalam memberikan dukungan dan dorongan kepada santri untuk menumbuhkan keinginan mereka dalam mengikuti program minat dan bakat mereka. Saya juga memberikan penghargaan atas prestasi dan partisipasi mereka dalam kegiatan non-akademik, juga terus memotivasi santri untuk selalu berkembang dan mengeksplorasi potensi mereka”.*<sup>89</sup>

Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo, juga mengatakan bahwa:

*Yang saya lihat, diantara beberapa langkah konkret yang diambil oleh pemimpin adalah dengan memberikan dukungan dan penghargaan kepada santri, salah satunya dengan selalu memberikan motivasi setiap kali ada kesempatan.*<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>90</sup> Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga Pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

Hal yang sama juga dikatakan oleh Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Pak Kyai selalu memberikan dukungan dan penghargaan kepada kami melalui apresiasi yang berupa hadiah, ataupun sekedar ucapan atas prestasi dan partisipasi kami dalam kegiatan non-akademik. Dukungan ini memotivasi kami untuk terus berkembang dan mengeksplorasi potensi kami di bidang-bidang tersebut. Pemimpin Pondok Pesantren juga memberikan bimbingan dan arahan yang diperlukan untuk membantu kami mengembangkan minat dan bakat kami.”<sup>91</sup>*

Dari beberapa pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat di pahami bahwa peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mendukung pengembangan potensi non-akademik santri, melalui langkah-langkah konkret yang diambil oleh pemimpin Pondok Pesantren Walisongo yang meliputi menciptakan lingkungan yang mendukung, menjadi contoh dan ikut aktif dalam kegiatan berbagai non-akademik pesantren, memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai dan memberikan dukungan kepada santri.

## **2. Strategi Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri**

Setiap lembaga pasti memiliki strategi yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagaimana lembaga pendidikan pondok pesantren, saat ini banyak pesantren yang baru dibangun dengan fasilitas yang bagus. Namun, jika pesantren tidak memiliki strategi yang cukup dalam mengembangkan pendidikan non-akademiknya, maka lambat laun akan mengalami penurunan. Di era modern ini, santri tidak hanya diharapkan

---

<sup>91</sup> Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

menjadi teladan bagi masyarakat, tetapi juga mampu beradaptasi dengan kehidupan nyata di luar pesantren. Oleh karena itu, pesantren harus merumuskan strategi yang komprehensif dan inovatif untuk mengembangkan potensi non-akademik santri, seperti keterampilan sosial, kewirausahaan, serta kemampuan berkomunikasi yang efektif. Dengan adanya program-program yang mendukung pengembangan diri secara keseluruhan, pesantren dapat memastikan bahwa santri tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang mendalam, tetapi juga siap menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan di dunia luar, sehingga dapat berkontribusi positif dalam masyarakat.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat beberapa strategi yang digunakan pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri. Diantara beberapa strategi tersebut adalah sebagai berikut.

a. Pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam

Salah satu strategi yang dilakukan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan memberikan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam. Hal tersebut di ungkapkan juga oleh pemimpin Pondok Pesantren Walisongo.

*“Sebagai pemimpin Pondok Pesantren, cara kami dalam mengembangkan potensi santri adalah dengan menyediakan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam. Kami menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang mencakup bidang Al-Qur'an dan teknologi. Kegiatan ini dirancang untuk memperkaya pengalaman belajar santri dan membantu mereka menemukan serta mengembangkan minat dan bakat mereka. Misalnya, program tahfiz Al-Qur'an untuk memperdalam pemahaman agama, pelatihan komputer dan pemrograman dasar untuk membekali santri dengan keterampilan digital.”<sup>92</sup>*

---

<sup>92</sup> Wawancara dengan pemimpin Gus Ulum sebagai Pondok Pesantren Walisongo, September 2022



Hal tersebut juga dikatakan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo.

*“Sebagai tenaga pendidik di Pondok Pesantren Walisongo, saya melihat langsung bagaimana kegiatan ekstrakurikuler yang beragam. Pesantren kami menawarkan beragam kegiatan yang meliputi bidang Al-Qur'an, teknologi, dan pertanian. Program tahfidz Al-Qur'an membantu santri dalam menghafal dan memahami Al-Qur'an secara mendalam, sementara pelatihan tilawah membantu meningkatkan keterampilan membaca mereka. Kursus kaligrafi membantu mengasah keterampilan seni, dan pelatihan teknologi seperti desain grafis, pengeditan video, dan pemasaran media sosial memberikan santri keterampilan digital yang penting di zaman modern ini.”*<sup>93</sup>

Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo, juga mengatakan bahwa:

*“Di pesantren ini memang terdapat beberapa pilihan kegiatan non-akademik yang bisa dilakukan, kami sebagai santri di bebaskan untuk memilih kegiatan apa yang berpotensi untuk membantu mengembangkan potensi kita”.*<sup>94</sup>

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat penulis pahami bahwa salah satu strategi yang dilakukan oleh pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam meliputi menyediakan berbagai aktivitas tambahan di luar kegiatan utama, termasuk bidang seperti keagamaan dan teknologi. Tujuannya adalah untuk mengembangkan minat dan bakat siswa, memperluas pengalaman mereka, dan mendukung perkembangan potensi mereka secara menyeluruh.

---

<sup>93</sup> Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>94</sup> Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

b. Kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup

Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo juga memberikan kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup, sebagai upaya untuk melatih dan mengembangkan kemampuan santri dalam berbagai keterampilan yang relevan dengan kehidupan sehari-hari dan kehidupan di masyarakat.

Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo.

*“Kami memasukkan pelatihan kewirausahaan dan keterampilan hidup dalam kegiatan non-akademik. kami mengajarkan keterampilan hidup seperti teknik bercocok tanam, memelihara ikan, dan memelihara kambing, yang dapat membantu mereka menjadi lebih mandiri dan inovatif.”<sup>95</sup>*

Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo, juga mengatakan bahwa:

*“pelatihan kewirausahaan dan keterampilan hidup juga diintegrasikan dalam kurikulum non-akademik. Santri diberi kesempatan untuk belajar tentang cara memulai dan mengelola usaha kecil, yang diharapkan membantu mereka menjadi lebih mandiri tetapi juga menumbuhkan kreativitas dan inovasi.”<sup>96</sup>*

Kemudian, Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo, juga mengatakan bahwa:

*“Untuk kewirausahaan dan keterampilan hidup, pak kyai memberikan kegiatan khusus kepada kami para santri, berupa kegiatan peternakan, pertanian dan perikanan. Kegiatan tersebut biasa kami lakukan pada hari libur pesantren.”<sup>97</sup>*

---

<sup>95</sup>Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>96</sup>Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>97</sup>Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

Dari pernyataan-pernyataan diatas, langkah yang dilakukan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup, yang merupakan upaya untuk melatih dan mengembangkan kemampuan siswa dalam berbagai keterampilan yang relevan dengan kehidupan sehari-hari dan dunia kerja. Kegiatan tersebut mencakup peternakan, perikanan dan pertanian. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membekali siswa dengan keterampilan yang praktis untuk masa depan mereka

c. Menyediakan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya

Salah satu bentuk strategi pemimpin dalam mengembangkan sumber daya manusia pondok pesantren adalah dengan menyediakan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya. Hal tersebut juga di ungkapkan oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo.

*“Kami berkomitmen untuk menyediakan tenaga pendidik yang profesional dan ahli di bidang masing-masing dan jika membutuhkan kami juga mengambil guru dari luar pesantren. Dengan tenaga pendidik yang kompeten, kami dapat memberikan bimbingan yang tepat dan berkualitas kepada para santri, sehingga mereka dapat mengembangkan potensi non-akademik mereka secara optimal”.*<sup>98</sup>

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo

*“penyediaan tenaga pendidik yang profesional merupakan komitmen dari pimpinan pesantren. Upaya merekrut dan mengembangkan pendidik yang kompeten memastikan bahwa santri mendapatkan bimbingan berkualitas. Para pendidik ini tidak hanya mengajar, tetapi juga*

---

<sup>98</sup>Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

*membimbing santri dalam mengembangkan potensi non-akademik mereka secara optimal.*"<sup>99</sup>

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo:

*"Pak kyai juga menghadirkan tenaga pendidik yang profesional membantu kami dalam belajar secara optimal dan mendapatkan bimbingan yang berkualitas".*<sup>100</sup>

Dari pernyataan-pernyataan diatas, strategi pemimpin pondok pesantren dalam menyediakan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya berarti memiliki staf pengajar yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang sesuai dalam bidangnya masing-masing. Mereka memiliki pengetahuan mendalam dan keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada para siswa. Selain itu, mereka juga dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang tepat sesuai dengan kebutuhan siswa untuk mencapai tujuan akademik dan pengembangan pribadi mereka.

d. Pemberian motivasi melalui *reward*

Strategi yang digunakan dalam pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah pemberian motivasi melalui *reward* dapat berupa memberikan dorongan atau semangat kepada seseorang dengan memberikan penghargaan atau hadiah atas prestasi mereka.

Seperti yang diucapkan oleh oleh Kyai Syaikul Ulum yang merupakan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo:

---

<sup>99</sup>Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>100</sup>Wawancara dengan Nur Aina sebagai santri Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

*“Kami menerapkan sistem penghargaan untuk memberikan motivasi kepada santri. Dengan memberikan reward atas prestasi dan usaha yang mereka lakukan, kami berharap dapat mendorong santri untuk terus berprestasi dan mengembangkan diri dalam berbagai bidang. Penghargaan ini bisa berupa sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik, yang semuanya bertujuan untuk memotivasi santri agar selalu berusaha lebih baik.”<sup>101</sup>*

Hal yang sama juga dikatakan oleh Mas Amri Rizal sebagai salah satu tenaga pendidik dan pengurus di Pondok Pesantren Walisongo:

*“penghargaan diberikan sebagai strategi dalam memotivasi. Penghargaan diberikan kepada santri yang menunjukkan prestasi dan usaha, dalam bentuk sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik. Sistem penghargaan ini membuat santri lebih termotivasi untuk terus berprestasi dan mengembangkan diri dalam berbagai bidang.”<sup>102</sup>*

Pernyataan tersebut juga dibenarkan oleh Nur Aina sebagai salah satu santri di Pondok Pesantren Walisongo:

*“Di Pondok Pesantren kami, kami diberikan motivasi melalui reward dengan cara memberikan penghargaan kepada santri yang berprestasi atau berperilaku baik. Penghargaan ini bisa berupa hadiah, sertifikat, atau pujian. Tujuannya adalah untuk memberikan dorongan dan semangat agar kami terus berusaha dan mencapai hasil yang terbaik”.*

Dari pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat di pahami bahwa pemimpin Pondok Pesantren Walisongo percaya bahwa pemberian motivasi melalui *reward* adalah cara efektif untuk memberikan dorongan dan semangat kepada santri. Ini dilakukan dengan memberikan penghargaan atau hadiah atas prestasi yang mereka capai. Ini bisa berupa hadiah fisik, pujian, sertifikat, atau bentuk apresiasi lainnya yang bertujuan

---

<sup>101</sup>Wawancara dengan Gus Ulum sebagai pemimpin Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

<sup>102</sup> Wawancara dengan Amri Rizal sebagai tenaga pendidik Pondok Pesantren Walisongo, September 2022

untuk meningkatkan motivasi dan mendorong mereka untuk terus berusaha dan mencapai hasil yang baik.

### C. Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dengan yang diperoleh dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, maka peneliti menemukan beberapa hal sebagai berikut.

Tabel 4.I Temuan penelitian

Fokus Penelitian	Pondok Pesantren Walisongo
<p>1. Peran Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik</p>	<p>1. Menciptakan lingkungan yang mendukung            Di antara peran kepemimpinan adalah menciptakan lingkungan yang mendukung, yang berarti menciptakan kondisi atau situasi yang aman dan nyaman di sekitar Pondok Pesantren Walisongo yang memberikan dukungan atau bantuan bagi perkembangan dan kesejahteraan santri. seperti menciptakan lingkungan yang nyaman, menyediakan sarana-sarana yang diperlukan, serta memberikan dukungan emosional dan sosial. Dengan menciptakan lingkungan yang kondusif, pemimpin pondok pesantren dapat memastikan bahwa para santri merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai potensi penuh mereka, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.</p> <p>2. Menjadi contoh dan ikut aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik pesantren            Peran pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan menjadi contoh yang konsisten dan ikut aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik pesantren. Dengan terlibat secara langsung dan menunjukkan komitmen yang tinggi, seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada anggota pesantren untuk mengembangkan diri secara menyeluruh. Keteladanan dalam perilaku dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik membantu membangun rasa kebersamaan dan semangat di kalangan santri. Melalui contoh nyata dan keterlibatan aktif, pemimpin pesantren</p>

	<p>tidak hanya memotivasi santri untuk mencapai prestasi akademik, tetapi juga menjadi contoh bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga mereka dapat menjadi individu yang seimbang dan berkualitas.</p> <p>3. Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai</p> <p>Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai berarti menyelenggarakan berbagai jenis aktivitas dan program yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan minat santri serta mendukung tujuan pendidikan atau pengembangan yang diinginkan. Program dan kegiatan ini harus relevan, bermanfaat, dan dapat dinikmati oleh semua santri yang ada. Dengan menyediakan berbagai pilihan kegiatan, Pondok Pesantren Walisongo dapat memastikan bahwa setiap santri memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi minat dan bakat mereka. Program-program ini dirancang tidak hanya untuk memperkaya pengalaman belajar santri tetapi juga untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif. Dengan demikian, seluruh santri dapat merasakan manfaat dari program-program ini dan berkembang secara menyeluruh sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.</p> <p>4. Memberikan dukungan dan dorongan kepada santri</p> <p>Salah satu peran penting seorang pemimpin adalah memberikan dukungan dan dorongan kepada para santri di Pondok Pesantren Walisongo. Dukungan dan dorongan ini berarti memberikan bantuan, motivasi, dan semangat kepada mereka ketika proses belajar dan pengembangan diri. Seorang pemimpin dapat memastikan setiap santri merasa didukung dan termotivasi untuk mengelola potensi mereka melalui bimbingan, nasihat, dan pujian. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan dukungan emosional yang kuat, pemimpin pondok pesantren dapat membantu membentuk karakter dan meningkatkan kesejahteraan para santri, sehingga mereka dapat</p>
--	---

	tumbuh dan berkembang dengan baik dalam aspek akademik, sosial, dan spiritual.
2. Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian kegiatan Ekstrakurikuler yang Beragam <p>Pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam di Pondok Pesantren Walisongo mencakup berbagai bidang seperti Al-Qur'an, teknologi, dan pertanian, yang dirancang untuk memperkaya pengalaman belajar santri serta membantu mereka menemukan dan mengembangkan minat serta bakat mereka. Misalnya, pada bidang Al-Qur'an, terdapat kegiatan tahfidz, Tilawah, Kaligrafi dan da'I yang bertujuan memperdalam pemahaman agama santri, pada bidang teknologi, pelatihan komputer khususnya bidang desain grafis, video editing dan marketing media sosial bertujuan membekali mereka dengan keterampilan digital yang penting di era modern, serta teknik bercocok tanam bertujuan mengajarkan keterampilan praktis di bidang pertanian, sehingga santri dapat menerapkan pengetahuan ini dalam kehidupan sehari-hari.</p> </li> <li>2. Kegiatan Kewirausahaan dan Keterampilan Hidup <p>Kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup di Pondok Pesantren Walisongo mencakup pelatihan kewirausahaan dan berbagai keterampilan hidup dalam kegiatan non-akademik, yang dibuat untuk membantu santri menjadi lebih mandiri dan inovatif. Di dalam Pondok Pesantren diberikan keterampilan hidup praktis seperti teknik bercocok tanam untuk mengembangkan pengetahuan di bidang pertanian, memelihara ikan untuk membekali mereka dengan keterampilan di bidang perikanan, dan memelihara kambing untuk mengajarkan keterampilan beternak. Semua pelatihan ini bertujuan memberikan santri kemampuan praktis yang dapat mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari dan mempersiapkan mereka untuk mandiri serta menghadapi berbagai tantangan di masa depan.</p> </li> <li>3. Menyediakan Tenaga Pendidik yang Profesional di Bidangnya</li> </ol>



	<p>Pondok Pesantren Walisongo berkomitmen untuk menyediakan tenaga pendidik yang profesional dan ahli di bidang masing-masing, bahkan apabila diperlukan pesantren juga merekrut guru dari luar pesantren. Dengan demikian, para santri menerima pendidikan bermutu tinggi dan bimbingan sesuai standar terbaik. Tenaga pendidik yang kompeten ini memainkan peran penting dalam memberikan bimbingan yang tepat dan berkualitas, sehingga para santri dapat mengembangkan potensi non-akademik mereka secara optimal.</p> <p>Selain itu, kehadiran tenaga pendidik berpengalaman membantu penawaran berbagai program yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan dan minat individu santri. Dengan bimbingan dari para ahli, santri dapat mempelajari keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan mereka di bidang yang diminati, baik itu dalam hal teknologi, kewirausahaan, maupun keterampilan hidup lainnya. Pendekatan ini tidak hanya membantu santri dalam mengembangkan keterampilan praktis yang bermanfaat, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri dan mandiri.</p> <p>Komitmen terhadap penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas juga mencerminkan dedikasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung. Dengan dukungan dari para pendidik yang kompeten, para santri dapat mencapai potensi maksimal mereka dan menjadi individu yang berpengetahuan luas, terampil, dan siap memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Pendekatan holistik ini membantu fokus tidak hanya pada prestasi akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan non-akademik yang esensial bagi kehidupan mereka di masa depan.</p> <p>4. Pemberian Motivasi Melalui <i>Reward</i></p> <p>Pondok Pesantren Walisongo menerapkan sistem penghargaan sebagai salah satu strategi untuk memberikan motivasi kepada para santri. Dengan memberikan reward atas prestasi dan</p>
--	---

	<p>usaha yang mereka lakukan, diharapkan santri akan terdorong untuk terus berprestasi dan mengembangkan diri dalam berbagai bidang. Sistem penghargaan ini dapat berupa sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik, yang semuanya dirancang untuk memotivasi santri agar selalu berusaha lebih baik.</p> <p>Pemberian penghargaan ini tidak hanya sebagai bentuk apresiasi terhadap usaha dan pencapaian mereka, tetapi juga sebagai cara untuk membangun kepercayaan diri dan semangat kompetitif yang sehat di antara para santri. Melalui pengakuan dan penghargaan ini, santri akan merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi mereka, yang pada gilirannya akan memicu mereka untuk terus mengejar keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan mereka.</p> <p>Selain itu, sistem penghargaan ini juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong santri lainnya agar termotivasi. Dengan melihat rekan-rekan mereka diakui dan dihargai, santri lainnya akan terdorong untuk meniru kesuksesan tersebut dan berusaha lebih keras dalam kegiatan mereka sendiri. Dalam jangka panjang, pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta mendorong setiap santri untuk mencapai potensi penuh mereka.</p> <p>Dengan demikian, pemberian motivasi melalui reward tidak hanya memacu santri untuk terus berprestasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penting dalam menciptakan budaya penghargaan dan pengakuan yang positif di Pondok Pesantren Walisongo. Ini adalah bagian integral dari upaya untuk memastikan bahwa setiap santri merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam perjalanan pendidikan mereka.</p>
--	--

Sumber: Wawancara di Pondok Pesantren Walisongo

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Peran Pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri**

Kepemimpinan di sebuah lembaga pendidikan sangat penting karena kemajuan dan perkembangannya sangat bergantung pada peran dan cara seorang pemimpin mengelola lembaga tersebut. Di pondok pesantren, pengasuh atau kiai adalah unsur yang penting, karena kiai merupakan pemimpin pondok pesantren.

Sebagaimana dijelaskan dalam teori berkaitan dengan kepemimpinan, menurut Miftah Thoha, kepemimpinan adalah kegiatan atau seni memengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Kurniawan juga menambahkan bahwa, peran seorang pemimpin harus bisa menjadi seorang pendidik dan pembimbing, pemotivator, mencari pembina, penyedia sarana dan prasarana dan menjadi koordinator.<sup>103</sup>

Peran seorang Kiai dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren sangat ditentukan oleh kreativitas dan ide-idenya, yakni kemampuannya untuk menyampaikan gagasan dan inovasi menjadi hal yang nyata. Seorang pemimpin yang kreatif harus memiliki inovasi, kekuatan ide untuk melakukan

---

<sup>103</sup>Miftah, Thoha. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada. 2010.

sesuatu yang belum pernah ada dan belum terpikirkan sebelumnya. Selain menciptakan ide, gagasan, atau inovasi, Kiai juga harus menemukan cara untuk mewujudkannya menjadi kenyataan.

Beberapa literatur juga dikatakan bahwa, peran kepemimpinan seorang kyai dalam meningkatkan prestasi non akademik santrinya adalah sebagai berikut.

1. Pemimpin harus memiliki kemampuan merencanakan dengan baik, mengatur langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam pengelolaan pondok pesantren
2. Pemimpin juga dituntut untuk memandang ke depan, artinya memiliki visi jangka panjang tentang arah perkembangan pondok pesantren dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai visi tersebut
3. Mengambil keputusan yang tepat juga menjadi aspek penting dari peran seorang pemimpin. Keputusan yang diambil haruslah berdasarkan pertimbangan yang matang dan memperhatikan dampaknya terhadap seluruh komunitas pondok pesantren
4. Pengembangan loyalitas merupakan hal yang tidak kalah penting bagi seorang pemimpin. Pemimpin harus mampu membangun hubungan yang kuat dan saling percaya dengan seluruh anggota komunitas pondok pesantren, sehingga tercipta ikatan emosional yang mengikat mereka dalam mencapai tujuan bersama
5. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan kegiatan di pondok pesantren. Hal ini

dilakukan untuk memastikan bahwa setiap kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan, serta untuk mengatasi potensi masalah yang muncul dalam proses pelaksanaan.<sup>104</sup>

Literatur lain juga menyatakan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

1. melakukan langkah-langkah strategis guna meningkatkan mutu output akademik, dengan fokus pada peningkatan prestasi belajar santri di berbagai bidang ilmu
2. mengupayakan peningkatan mutu output non-akademik, dengan memberikan perhatian khusus pada pengembangan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan karakter santri. Melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan keterampilan hidup, dan pembinaan kepribadian, pondok pesantren bertujuan untuk membentuk santri yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi dan siap menghadapi tantangan kehidupan di masa depan.<sup>105</sup>

Sedangkan Menurut Muhammad Rozak dalam Jannah, Arni, dan Jaisyurohman menyatakan bahwa peran kepemimpinan Kyai pesantren adalah sebagai berikut.

---

<sup>104</sup>Saadillah, B., Anwar, S., & Rahmawati, I. S. (2017). Peran Pemimpin Pondok Pesantren dalam Upaya Meningkatkan Life Skill Santri. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 2(1), 18-33

<sup>105</sup>Lutfi, M., Zaini, Z. A. H., & Baya'gub, R. (2024). Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Jember. *LINGUA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 21(1), 134-141.

1. Manajer, pimpinan pondok/Kyai bertindak sebagai pembuat rencana, koordinator kegiatan, pendistribusian tugas, penggerak para guru dan staf, pembina dan pengarah, serta sebagai pengurus.
2. Sebagai administrator, pimpinan pondok juga bisa bertindak sebagai pengendali kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan, sarana dan fasilitas, dan administrasi secara umum.
3. Sebagai *leader*, pimpinan pondok bertugas memotivasi, membina, mengarahkan, menggerakkan, dan bisa meyakinkan.
4. Sebagai supervisor, ia peka dalam hal mengamati, mengevaluasi, menganalisis, dan mampu memberi solusi.
5. Sebagai inovator, ia diharapkan mampu mengambil langkah-langkah untuk maju.
6. Sebagai motivator, ia bisa menjangkau masukan-masukan yang berarti buat para guru, para staf dan pengurus unit-unit lembaga, para santri, masyarakat, bahkan pemerintah.
7. Sebagai evaluator, pimpinan juga mampu mengendalikan kegiatan, baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok.<sup>106</sup>

Pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, menginspirasi, dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja menuju tujuan bersama, serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan dan produktivitas.

---

<sup>106</sup>Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. (2021). Kepemimpinan Dalam Pesantren. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(1), 42-49.

Oleh karena itu, kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain menjadi kunci utama dalam mencapai kesuksesan organisasi.

Peran pemimpin menjadi faktor penting dalam upaya pengembangan sumber daya manusia, berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti peran pemimpin yang ada di Pondok Pesantren Walisongo dalam mengembangkan potensi santri adalah sebagai berikut.

1. Menciptakan lingkungan yang mendukung

Di antara peran kepemimpinan adalah menciptakan lingkungan yang mendukung, yang berarti menciptakan kondisi atau situasi yang aman dan nyaman di sekitar Pondok Pesantren Walisongo yang memberikan dukungan atau bantuan bagi perkembangan dan kesejahteraan santri. seperti menciptakan lingkungan yang nyaman, menyediakan sarana-sarana yang diperlukan, serta memberikan dukungan emosional dan sosial. Seperti yang dikatakan oleh Muhamad Rozak bahwa salah satu peran pemimpin adalah sebagai administrator yaitu pimpinan pondok juga bisa bertindak sebagai penyedia sarana dan fasilitas, pengendali kurikulum, personalia, kesiswaan, keuangan, , dan administrasi secara umum.<sup>107</sup>

Dari pernyataan di atas, dapat dilihat bahwa salah satu tugas seorang administrator adalah penyedia sarana dan fasilitas untuk menunjang suatu kegiatan. Dengan pemberian sarana dan fasilitas yang baik akan

---

<sup>107</sup>Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. 2021. *Kepemimpinan Dalam Pesantren...*48

menciptakan lingkungan yang kondusif, pemimpin pondok pesantren dapat memastikan bahwa para santri merasa didukung untuk mencapai potensi penuh mereka, baik dalam aspek akademik maupun non-akademik.

2. Menjadi contoh dan ikut aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik pesantren

Peran pemimpin Pondok Pesantren Walisongo adalah dengan menjadi contoh yang konsisten dan ikut aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik pesantren. Seperti yang dikatakan Muhammad Rozak, salah satu peran pemimpin pondok pesantren adalah sebagai *leader*, pimpinan pondok bertugas membina, mengarahkan, menggerakkan, dan bisa meyakinkan.<sup>108</sup> *Leader* dalam sebuah organisasi atau tim berperan sebagai pemimpin dan bertanggung jawab untuk memimpin dan memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. *Leader* juga berperan sebagai seseorang yang mampu memengaruhi dan memberi teladan atau contoh kepada anggota timnya

Dengan terlibat secara langsung dan menunjukkan komitmen yang tinggi, seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi kepada anggota pesantren untuk mengembangkan diri secara menyeluruh. Keteladanan dalam perilaku dan partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan non-akademik membantu membangun rasa kebersamaan dan semangat di kalangan santri. Melalui contoh nyata dan keterlibatan aktif, pemimpin

---

<sup>108</sup>Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. 2021. *Kepemimpinan Dalam Pesantren...*48



pesantren tidak hanya memotivasi santri untuk mencapai prestasi akademik, tetapi juga menjadi contoh bagi mereka untuk tumbuh dan berkembang dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga mereka dapat menjadi individu yang seimbang dan berkualitas.

3. Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai

Memberikan beragam program dan kegiatan yang sesuai berarti menyelenggarakan berbagai jenis aktivitas dan program yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan minat santri serta mendukung tujuan pendidikan atau pengembangan yang diinginkan. Hal tersebut sesuai dengan peran pemimpin yang dikatakan oleh Muhamad Rozak bahwa salah satu peran pemimpin dalam pesantren adalah sebagai manajer, yang berarti bahwa pimpinan pondok/Kyai bertindak sebagai pembuat rencana, koordinator kegiatan, pendistribusian tugas, penggerak para guru dan staf, pembina dan pengarah, serta sebagai pengurus.<sup>109</sup>

Dari pernyataan di atas, dapat di lihat bahwa salah satu peran pemimpin pondok pesantren sebagai manajer adalah pembuat rencana dan koordinator kegiatan mencakup berbagai tugas penting yang bertujuan untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan operasional pesantren. Program dan kegiatan tersebut harus relevan, bermanfaat, dan dapat dinikmati oleh semua santri yang ada. Dengan menyediakan berbagai pilihan kegiatan, Pondok Pesantren Walisongo dapat memastikan bahwa setiap santri memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi minat dan bakat

---

<sup>109</sup>Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. 2021. *Kepemimpinan Dalam Pesantren...*48

mereka. Program-program ini dirancang tidak hanya untuk memperkaya pengalaman belajar santri tetapi juga untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan di masa depan dengan keterampilan dan pengetahuan yang komprehensif. Dengan demikian, seluruh santri dapat merasakan manfaat dari program-program ini dan berkembang secara menyeluruh sesuai dengan tujuan pendidikan yang diharapkan.

#### 4. Memberikan dukungan dan dorongan kepada santri

Salah satu peran penting seorang pemimpin adalah memberikan dukungan dan dorongan kepada para santri di Pondok Pesantren Walisongo. Dukungan dan dorongan ini berarti memberikan bantuan, motivasi, dan semangat kepada mereka ketika proses belajar dan pengembangan diri. Hal tersebut juga dikatakan oleh Muhamad Rozak bahwa salah satu peran pemimpin pondok pesantren adalah sebagai motivator, bertugas memberikan dan menjaga semangat santri juga para bawahan agar selalu termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik dan ia bisa menjangkau masukan-masukan yang berarti buat para guru, para staf dan pengurus unit-unit lembaga, para santri, masyarakat, bahkan pemerintah.<sup>110</sup>

Seorang pemimpin dapat memastikan setiap santri merasa didukung dan termotivasi untuk mengelola potensi mereka melalui bimbingan, nasihat, dan pujian. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan dukungan emosional yang kuat, pemimpin pondok

---

<sup>110</sup>Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. 2021. *Kepemimpinan Dalam Pesantren...*48

pesantren dapat membantu membentuk karakter dan meningkatkan kesejahteraan para santri, sehingga mereka dapat tumbuh dan berkembang dengan baik dalam aspek akademik, sosial, dan spiritual.

## **B. Strategi Pemimpin Pondok Pesantren dalam Mengembangkan Potensi Non-Akademik Santri**

Pada zaman modern ini sumber daya manusia haruslah di manfaatkan dengan semaksimal mungkin, melalui strategi yang mumpuni agar tercapai tujuan organisasi. Begitu juga pemanfaatan sumber daya manusia dilakukan Pondok Pesantren Walisongo dengan cara mengelola sumber daya manusia yang ada guna mengetahui potensi-potensi yang dimiliki juga mengembangkan potensi yang telah ada dan untuk peningkatan sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Pengembangan sumber daya manusia sebagai proses peningkatan sumber daya manusia untuk memperbaiki berbagai ketrampilan dan tehnik pelaksanaan kegiatan tertentu terinci dan rutin. Pesantren yang merupakan suatu lembaga yang di dalamnya dilakukan pengajaran yang menekankan ajaran islam, moral dan ketrampilan para santri.

Pada saat ini banyak sekali Pondok Pesantren yang berdiri khususnya di Kabupaten Lampung Tengah, di mana masing-masing Pondok Pesantren tersebut mempunyai visi, misi dan tujuan berbeda-beda yang harus dicapai. Untuk mencapai suatu tujuan tersebut tentu harus memiliki strategi yang digunakan pemimpin.

Strategi sendiri menurut A.D Chandler Jr dalam Kusdi memiliki pengertian penetapan berbagai tujuan jangka panjang yang bersifat mendasar bagi organisasi. Strategi pula memiliki makna suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.<sup>111</sup> Dengan demikian, strategi merupakan hal yang sangat penting dilakukan untuk pertumbuhan suatu organisasi dimana seorang pimpinan yang selalu mengarahkan para bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Sedangkan strategi kepemimpinan menurut Dian Jani dkk adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam sebuah organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat bawahan memahami tujuan organisasi serta tantangan yang akan dihadapi organisasi.<sup>112</sup>

Menurut Dian Jani Prasinta dkk, terdapat beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil dalam penerapan strategi kepemimpinan:

1. Definisikan visi dan tujuan

Tentukan visi jangka panjang dan tujuan yang ingin dicapai. Visi yang jelas akan memberikan arah dan fokus bagi tindakan dan keputusan kepemimpinan.

---

<sup>111</sup>Kusdi, *Teori Organisasi Dan Administrasi* (Jakarta: Salemba Humanika, 2016). 87

<sup>112</sup>Dian Jani Prasinta, Jarkawi dan Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan...*h. 72

2. Kenali kekuatan dan kelemahan

Evaluasi diri sendiri dan kenali kekuatan dan kelemahan pribadi sebagai pemimpin. Memahami kekuatan akan membantu untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, sementara mengenali kelemahan akan membantu untuk mengembangkan potensi di titik tersebut.

3. Bangun hubungan dan komunikasi efektif

Membangun hubungan yang kuat dengan anggota tim dan menjalin komunikasi yang efektif sangat penting. Dengarkan dengan empati, berikan umpan balik yang konstruktif, dan jalin hubungan yang saling percaya dengan anggota tim.

4. Identifikasi dan manfaatkan bakat

Kenali kekuatan dan potensi individu dalam tim dan berikan kesempatan untuk berkembang serta memberdayakan untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian. Manfaatkan bakat dan keterampilan individu untuk mencapai tujuan bersama.

5. Fasilitasi kolaborasi dan *timwork*

Dorong kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim. Saling bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fasilitasi lingkungan yang mempromosikan keterbukaan, kepercayaan, dan kerjasama.

6. Berikan inspirasi dan motivasi

Jadilah inspirasi dan motivasi bagi tim. Sampaikan visi yang jelas dan tunjukkan contoh baik melalui tindakan dan perilaku. Berikan pengakuan

atas prestasi dan berikan dorongan serta dukungan bagi karyawan untuk mencapai potensi.

7. Ambil keputusan yang tepat

Sebagai pemimpin, harus siap untuk mengambil keputusan yang sulit dan berdasarkan fakta dan informasi yang ada. Gunakan penilaian yang baik dan evaluasi risiko untuk memastikan keputusan yang terbaik untuk organisasi dan tim.

8. Pantau dan evaluasi kinerja

Lakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja tim dan individu. Berikan umpan balik yang konstruktif dan bantu anggota tim untuk mengembangkan diri. Identifikasi peluang perbaikan dan lakukan penyesuaian jika diperlukan.

9. Pembelajaran dan pengembangan terus-menerus

Jadilah pemimpin yang terus belajar dan beradaptasi. Evaluasi strategi dan belajar dari pengalaman, dan terus tingkatkan diri a melalui pembelajaran dan pengembangan pribadi.

10. Beri dukungan dan peduli

Tunjukkan perhatian, dukungan, dan peduli terhadap anggota tim. Berikan bimbingan dan bantuan ketika diperlukan, dan buat lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kesejahteraan, dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi.<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup>Dian Jani Prasinta, Jarkawi dan Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan...*h. 72

Berdasarkan literatur lain menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi yang bisa di gunakan oleh seorang pemimpin pondok pesantren dalam pengembangan potensi santri, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Menyediakan fasilitas pendidikan seperti perpustakaan dan fasilitas olahraga.
2. Loyalitas pengurus dan santri.
3. Kebijakan yang diambil oleh pemimpin pondok pesantren memiliki visi yang jelas.
4. Kerjasama dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal.<sup>114</sup>

Strategi pemimpin memang dibutuhkan dalam melaksanakan semua kegiatan yang ada di organisasi, khususnya dalam Pondok Pesantren Walisongo, di mana hal tersebut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia pesantren atau santri di bidang non-akademik.

Untuk mencapai keberhasilan dalam penerapan strategi, terdapat beberapa petunjuk penting yang perlu diikuti, di antaranya:

1. Konsistensi dengan lingkungan

Strategi harus selaras dengan lingkungan sekitarnya, mengikuti perkembangan di masyarakat, dan memanfaatkan peluang untuk maju.

2. Keragaman strategi

---

<sup>114</sup>Zunaih, A. I. (2017). Strategi kepemimpinan kiai abdul ghofur dalam pengembangan pondok pesantren sunan drajat. *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 10(2), 1-18.

Setiap organisasi perlu memiliki lebih dari satu strategi sesuai dengan ruang lingkup kegiatannya. Semua strategi yang dibuat harus saling konsisten dan mendukung satu sama lain.

3. Pemanfaatan sumber daya

Strategi yang efektif harus fokus dan menyatukan semua sumber daya yang ada, memastikan tidak ada sumber daya yang terpecah atau terbuang sia-sia.

4. Fokus pada kekuatan

Strategi harus memusatkan perhatian pada kekuatan utama organisasi dan bukan pada kelemahan. Selain itu, strategi harus memanfaatkan kelemahan pesaing dan membuat langkah-langkah yang tepat untuk memperkuat posisi kompetitif.

5. Kelola sumber daya dengan baik

Sumber daya adalah elemen kritis dalam strategi. Strategi harus realistis dan dapat dilaksanakan, mempertimbangkan ketersediaan sumber daya.

6. Berdasarkan keberhasilan

Strategi harus dibangun di atas dasar keberhasilan yang telah dicapai sebelumnya, bukan di atas kegagalan.

7. Dukungan pihak terkait

Tanda suksesnya sebuah strategi terlihat dari adanya dukungan dari berbagai pihak yang terkait<sup>115</sup>

---

<sup>115</sup>Iwan Purwanto, Manajemen Strategi, (Bandung: CV Yrama Widya, 2012), 80-81.



Sebagai sebuah organisasi Islam, pondok pesantren juga berfungsi untuk membina para santri menjadi lulusan yang terbaik maka dibutuhkan kegiatan-kegiatan penunjang diluar kegiatan akademik santri. Untuk menguatkan eksistensinya ditengah masyarakat, pimpinan Pondok Pesantren harus memiliki strategi kepemimpinan untuk mengadakan pendekatan-pendekatan kedisiplinan ilmu dan juga mengembangkan ilmu manajemen dalam setiap kegiatannya.

Pondok Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang mempunyai peranan yang sangat besar dimasyarakat, tentunya pola strategi kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan kepada para santri yakni memberikan pengajaran berupa materi dan juga praktek kepada para santri secara professional guna menciptakan lulusan-lulusan pesantren terbaik.

Setelah diuraikan pada bab sebelumnya tentang teori yang ada, beserta data yang penulis dapatkan baik dari hasil wawancara dan dokumentasi beserta hasil dari pengamatan, maka selanjutnya penulis akan menguraikan strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Walisongo.

Adapun langkah-langkah strategis yang dilakukan pemimpin Pondok Pesantren Walisongo dalam mengembangkan potensi santri khususnya pada bidang non-akademik adalah sebagai berikut.

1. Pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam

Dian Jani Prasinta dkk, yang menyatakan bahwa salah satu langkah strategis yang dapat di ambil oleh pemimpin adalah identifikasi dan memanfaatkan bakat dengan cara mengenali kekuatan dan potensi

individu dalam tim dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan memberdayakan mereka untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian yang dimiliki.<sup>116</sup> Pemanfaatan bakat ini dapat berupa pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam.

Pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam di Pondok Pesantren Walisongo mencakup berbagai bidang seperti Al-Qur'an, teknologi, dan pertanian, yang dirancang untuk memperkaya pengalaman belajar santri serta membantu mereka menemukan dan mengembangkan minat serta bakat mereka. Misalnya, pada bidang Al-Qur'an, terdapat kegiatan tahfidz, Tilawah, Kaligrafi dan da'I yang bertujuan memperdalam pemahaman agama santri, pada bidang teknologi, pelatihan komputer khususnya bidang desain grafis, video editing dan marketing media sosial bertujuan membekali mereka dengan keterampilan digital yang penting di era modern, serta teknik bercocok tanam bertujuan mengajarkan keterampilan praktis di bidang pertanian, sehingga santri dapat menerapkan pengetahuan ini dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup

Kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup di Pondok Pesantren Walisongo mencakup pelatihan kewirausahaan dan berbagai keterampilan hidup dalam kegiatan non-akademik, yang dibuat untuk membantu santri menjadi lebih mandiri dan inovatif. Di dalam Pondok Pesantren diberikan keterampilan hidup praktis seperti teknik bercocok tanam untuk

---

<sup>116</sup> Dian Jani Prasinta, Jarkawi dan Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan...*h. 79

mengembangkan pengetahuan di bidang pertanian, memelihara ikan untuk membekali mereka dengan keterampilan di bidang perikanan, dan memelihara kambing untuk mengajarkan keterampilan beternak. Semua pelatihan ini bertujuan memberikan santri kemampuan praktis yang dapat mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari dan mempersiapkan mereka untuk mandiri serta menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Hal tersebut juga dikatakan oleh Syaiful Anwar dkk yang menyatakan bahwa salah satu strategi pemimpin pondok pesantren adalah dengan program pendidikan kewirausahaan.<sup>117</sup> Program ini dirancang untuk mengembangkan keterampilan dan jiwa wirausaha para santri, sehingga mereka tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang kuat tetapi juga kemampuan praktis untuk berwirausaha dan mandiri secara ekonomi setelah menyelesaikan pendidikan mereka.

### 3. Menyediakan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya

Pondok Pesantren Walisongo berkomitmen untuk menyediakan tenaga pendidik yang profesional dan ahli di bidang masing-masing, bahkan apabila diperlukan pesantren juga merekrut guru dari luar pesantren. Dengan demikian, para santri menerima pendidikan bermutu tinggi dan bimbingan sesuai standar terbaik. Tenaga pendidik yang kompeten ini memainkan peran penting dalam memberikan bimbingan

---

<sup>117</sup>Syaiful Anwar, Bukhari, Sabiruddin. *Strategi Pondok Pesantren Dalam Membina Kewirausahaan Santri Di Pondok Pesantren Bustanul Huda Malus Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan*. Jurnal Masyarakat Madani Vol. 5 No. 2. Desember 2020. h. 77

yang tepat dan berkualitas, sehingga para santri dapat mengembangkan potensi non-akademik mereka secara optimal.

Hal tersebut seperti yang di katakan oleh Zunaih tentang salah satu strategi yang dapat digunakan oleh pemimpin pondok pesantren adalah kerja sama dengan berbagai pihak, baik internal maupun eksternal.<sup>118</sup> kerja sama tersebut dapat berupa tenaga pendidik yang profesional dari luar pesantren.

Selain itu, kehadiran tenaga pendidik berpengalaman membantu penawaran berbagai program yang dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan dan minat individu santri. Dengan bimbingan dari para ahli, santri dapat mempelajari keterampilan baru dan memperdalam pengetahuan mereka di bidang yang diminati, baik itu dalam hal teknologi, kewirausahaan, maupun keterampilan hidup lainnya. Pendekatan ini tidak hanya membantu santri dalam mengembangkan keterampilan praktis yang bermanfaat, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih percaya diri dan mandiri.

Komitmen terhadap penyediaan tenaga pendidik yang berkualitas juga mencerminkan dedikasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung. Dengan dukungan dari para pendidik yang kompeten, para santri dapat mencapai potensi maksimal mereka dan menjadi individu yang berpengetahuan luas, terampil, dan siap

---

<sup>118</sup>Zunaih, A. I. (2017). *Strategi kepemimpinan kiai abdul ghofur dalam pengembangan pondok pesantren sunan drajat...*h. 15

memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Pendekatan holistik ini membantu fokus tidak hanya pada prestasi akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan non-akademik yang esensial bagi kehidupan mereka di masa depan.

#### 4. Pemberian motivasi melalui *reward*

Pondok Pesantren Walisongo menerapkan sistem penghargaan sebagai salah satu strategi untuk memberikan motivasi kepada para santri. Dengan memberikan *reward* atas prestasi dan usaha yang mereka lakukan, diharapkan santri akan terdorong untuk terus berprestasi dan mengembangkan diri dalam berbagai bidang. Sistem penghargaan ini dapat berupa sertifikat, hadiah, atau pengakuan publik, yang semuanya dirancang untuk memotivasi santri agar selalu berusaha lebih baik.

Hal tersebut juga dikatakan oleh Batubara dan Kusmayanti yang menyatakan bahwa memberikan apresiasi berupa *benefit* dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, sebagai cara pengasuh pesantren untuk memotivasi dan membangkitkan semangat karyawan pesantren sehingga bias lebih produktif dan menghasilkan kinerja maksimal.<sup>119</sup>

Pemberian penghargaan ini tidak hanya sebagai bentuk apresiasi terhadap usaha dan pencapaian mereka, tetapi juga sebagai cara untuk membangun kepercayaan diri dan semangat kompetitif yang sehat di antara para santri. Melalui pengakuan dan penghargaan ini, santri akan

---

<sup>119</sup>Wahyu Adi Tirta Batubara dan Kusmayanti, *Strategi Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu-Bogor*, Jurnal Ikrath-Ekonomika Vol 6 No 2 Juli 2023. h. 370

merasa dihargai atas kerja keras dan dedikasi mereka, yang pada gilirannya akan memicu mereka untuk terus mengejar keunggulan dalam berbagai aspek kehidupan mereka.

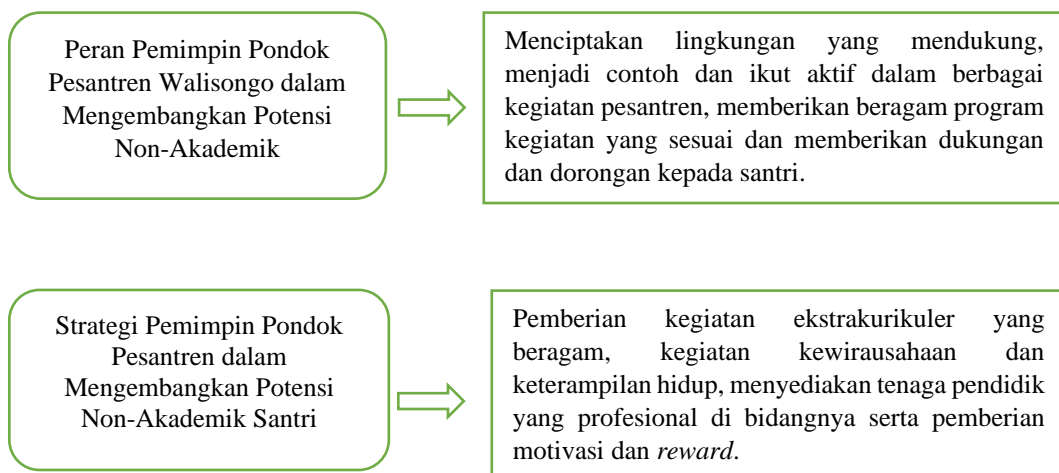
Selain itu, sistem penghargaan ini juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong santri lainnya agar termotivasi. Dengan melihat rekan-rekan mereka diakui dan dihargai, santri lainnya akan terdorong untuk meniru kesuksesan tersebut dan berusaha lebih keras dalam kegiatan mereka sendiri. Dalam jangka panjang, pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, serta mendorong setiap santri untuk mencapai potensi penuh mereka.

Dengan demikian, pemberian motivasi melalui *reward* tidak hanya memacu santri untuk terus berprestasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme penting dalam menciptakan budaya penghargaan dan pengakuan yang positif di Pondok Pesantren Walisongo. Ini adalah bagian integral dari upaya untuk memastikan bahwa setiap santri merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam perjalanan pendidikan mereka.

Dari analisis yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh pemimpin Pondok Pesantren Walisongo telah terbukti sesuai dan efektif dalam mencapai tujuan pengembangan potensi santri. Pendekatan yang diterapkan mencakup berbagai aspek penting seperti penyelenggaraan kegiatan ekstrakurikuler yang beragam, pelatihan kewirausahaan dan keterampilan hidup, penyediaan tenaga pendidik yang

profesional, serta sistem penghargaan untuk memberikan motivasi kepada santri. Melalui strategi-strategi ini, santri tidak hanya memperoleh pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan non-akademis yang esensial, sehingga mereka dapat berkembang secara holistik dan siap menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Hasil dari implementasi strategi ini terlihat nyata dalam peningkatan keterampilan, kepercayaan diri, dan pertumbuhan pribadi serta spiritual para santri, yang juga tercermin dalam interaksi mereka dengan masyarakat luas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan oleh pemimpin pondok pesantren telah berhasil mengembangkan potensi santri yang ada.

### Bagan 5.1 Hasil Penelitian



## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah dilakukan kepada pihak Pesantren Walisongo dan setelah dilakukan analisis, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Peran pemimpin pondok pesantren walisongo dalam mengembangkan potensi non-akademik santri meliputi:
  - a. Menciptakan lingkungan yang mendukung atau pemimpin berperan sebagai administrator yang menyediakan sarana dan fasilitas yang dibutuhkan pesantren untuk menunjang kegiatan pesantren.
  - b. Menjadi contoh dan ikut aktif dalam berbagai kegiatan pesantren atau pemimpin berperan sebagai *leader* yang tidak hanya mengarahkan tetapi ikut dalam kegiatan pengembangan yang dilakukan.
  - c. Memberikan beragam program kegiatan yang sesuai atau pemimpin yang berperan sebagai manajer. Manajer dalam suatu organisasi berfungsi sebagai mengidentifikasi, membuat rencana kegiatan, dan koordinator suatu kegiatan yang mencakup berbagai tugas penting yang bertujuan untuk memastikan kelancaran dan keberhasilan operasional pesantren.
  - d. Memberikan dukungan dan dorongan kepada santri atau peran pemimpin sebagai motivator bertugas memberikan dan menjaga



semangat santri juga para bawahan agar selalu termotivasi dan semangat dalam menjalankan program-program pengembangan.

2. Strategi yang dilakukan oleh pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri adalah sebagai berikut.
  - a. Pemberian kegiatan ekstrakurikuler yang beragam,
  - b. Kegiatan kewirausahaan dan keterampilan hidup,
  - c. Menyediakan tenaga pendidik yang profesional di bidangnya
  - d. Pemberian motivasi dan *reward*.

Peran pemimpin yang baik dan didukung dengan strategi yang sesuai, maka pemimpin pondok pesantren telah membuat sumber daya pesantren berkembang dengan baik dan benar-benar memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Hal ini dapat dilihat dari hasil yang diperoleh santri yang berprestasi juga santri yang menimba ilmu dipesantren ini tidak hanya mendapatkan ilmu agama saja, akan tetapi mereka diajarkan pula ilmu untuk menghadapi dunia dimasa mendatang dengan program pengembangan yang diberikan

Efek positif dari pengembangan potensi non-akademik santri ini tidak hanya di lingkungan pesantren, tetapi juga tercermin dalam interaksi mereka di masyarakat umum. Para santri yang mengikuti program-program ini menjadi lebih siap menghadapi tantangan di dunia nyata karena mereka dilengkapi dengan keterampilan yang relevan dan didorong oleh nilai-nilai yang kokoh, yang membantu mereka untuk memberikan kontribusi bagi kemajuan masyarakat. Pendekatan yang menyeluruh dalam pengembangan potensi non-akademik ini memastikan bahwa para santri tidak hanya berkembang secara

intelektual tetapi juga secara emosional dan spiritual, sehingga mereka menjadi individu yang seimbang dan berkualitas tinggi, siap untuk berperan aktif dalam pembangunan dan kemajuan masyarakat.

## **B. Implikasi**

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan pada pengembangan potensi santri, dan temuan ini mengindikasikan besarnya peran pimpinan dalam proses tersebut. Dengan demikian, pemimpin harus menyadari dampak perilaku mereka terhadap perkembangan santri. Oleh karena itu, untuk mengembangkan potensi santri, khususnya di bidang non-akademik, peran pemimpin menjadi faktor yang sangat penting. Pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan arahan dan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran dan pengembangan diri, serta mendorong santri untuk mengeksplorasi dan mengasah keterampilan serta bakat mereka di luar kurikulum akademik.
2. Dari hasil penelitian tentang strategi pemimpin pondok pesantren dalam mengembangkan potensi non-akademik santri, terlihat adanya dampak signifikan dari strategi tersebut bagi santri Pondok Pesantren Walisongo. Strategi yang diterapkan oleh pemimpin pondok pesantren Walisongo telah berhasil meningkatkan prestasi santri khususnya di bidang non-akademik, di mana santri mendapatkan kesempatan belajar yang lebih luas dan mendalam untuk mengembangkan berbagai potensi mereka, pembelajaran ini tidak hanya menambah nilai tambah bagi santri selama berada di pesantren, tetapi juga

mempersiapkan mereka untuk berkontribusi secara lebih maksimal dalam kehidupan bermasyarakat setelah menyelesaikan pendidikan mereka.

### **C. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka rekomendasi dan saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Pondok Pesantren Walisongo**

Pesantren harus memberikan dukungan yang maksimal dalam bentuk sarana dan prasarana, terutama untuk mendatangkan ustadz-ustadz dari luar pesantren. Hal ini penting karena selama ini pesantren hanya mengandalkan guru dari luar jika sangat diperlukan. Dengan menyediakan fasilitas yang memadai untuk menerima ustadz-ustadz dari luar, pesantren dapat meningkatkan potensi pengembangan diri santri secara maksimal. Dengan adanya dukungan ini, pesantren dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih beragam dan kaya akan pengetahuan serta pengalaman, yang pada akhirnya akan memperkaya pengalaman belajar santri dan mendukung pengembangan potensi mereka secara menyeluruh.

#### **2. Bagi Santri**

Diharapkan bagi para santri untuk memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh pesantren, karena disadari atau tidak, kegiatan pengembangan seperti ini akan sangat bermanfaat di masa depan. Dengan begitu, diharapkan santri di zaman sekarang ini mampu bersaing dalam berbagai bidang, baik akademik maupun non-akademik. Dengan tetap

mengikuti semua kegiatan yang diberikan pondok pesantren, santri diharapkan mampu untuk terus mengembangkan ilmu dan mengelola potensi ilmunya, sehingga mampu meningkatkan kualitas diri dan menjunjung nama pondok pesantren.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian yang lebih memfokuskan pada strategi dan peran kepemimpinan kepala sekolah yang ada dalam Pondok Pesantren Walisongo seperti kepemimpinan kepala sekolah mengenai kinerja guru-gurunya, yang nantinya akan berimbas pada murid-murid sekolah tersebut. Dengan menggali lebih dalam mengenai strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah dan peran mereka dalam mengarahkan serta menginspirasi guru dan murid pesantren, penelitian tersebut dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang bagaimana kepemimpinan dapat menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan sekolah, serta implikasinya terhadap kualitas pendidikan dan perkembangan siswa di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Amin, S., & Siregar, F. M. (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan dalam al-Qur'an. *Tanzil: Jurnal Studi Al-Quran*, 1(1), 33-46.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003
- Artikel. "Sejarah Pesantren." Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren, n.d.
- Anugrah, Intan Widya dan Tintin Suhaeni, "Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran", *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3 No. 3, 2017
- Anwar, Syaiful, Bukhari, dan Sabiruddin. *Strategi Pondok Pesantren Dalam Membina Kewirausahaan Santri Di Pondok Pesantren Bustanul Huda Malus Kecamatan Sangir Kabupaten Solok Selatan*. *Jurnal Masyarakat Madani* Vol. 5 No. 2. Desember 2020
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: erlangga, 2012.
- Batubara, Wahyu Adi Tirta dan Kusmayanti, *Strategi Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu-Bogor*, *Jurnal Ikrath-Ekonomika* Vol 6 No 2 Juli 2023.
- Bukit, Benjamin dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Dian Jani Prasinta, Jarkawi dan Emanuel B. S. Kase, *Strategi Kepemimpinan*. Yogyakarta: Sulus Pustaka. 2023
- Dimas Ayu Crisnamurti,"Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan standar pendidik dan tenaga kependidikan", Vol.5, No 1, 2019, h. 31.
- DJKN, Artikel. "Pemimpin Dan Kepemimpinan Kita." Kementerian Keuangan Republik Indonesia, n.d.
- Fred R, David. *Manajemen Strategic*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Ghazali, M.Bahri. *Pendidikan Pesantren Berwawasan Lingkungan*. Jakarta: Pedomam Ilmu Jaya, 2001.
- Handoko, T hani. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1987.

- Iskadar, Zaenul. "Kepemimpinan Strategi: Konsep, Implementasi Kepemimpinan Islami." *Jurnal Pendidikan Mandala* 4, no. 5 (2019).
- Jannah, A. M., Arni, I. H., & Jaisyurohman, R. A. (2021). Kepemimpinan Dalam Pesantren. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 1(1), 42-49.
- Kurniawan, K., Putra, D. N., Zikri, A., & AH, N. M. (2020). Konsep Kepemimpinan Dalam Islam. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1).
- Kusdi. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika, 2016.
- Leo, Sutanto. *Kiat Jitu Menulis Skripsi, Tesis Dan Desertasi*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Lutfi, M., Zaini, Z. A. H., & Baya'gub, R. (2024). Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Fatihul Ulum Jember. *LINGUA: Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 21(1), 134-141.
- Mahmud. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Masyhud, M.Sulthon &, and Moh Kusnurdilo. *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka, 2004.
- Miftah, Thoha. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada
- Mulyono, *Managemmen Administrasi & Organisasi* (Jogjakarta: Arruz Media, 2008)
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Muin, Abd. *Pesantren Dan Pengembangan Ekonomi Umat*. Jakarta: Prasasti, 2007.
- Mujamil Qomar. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga, n.d.
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2015.
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2014
- Rahardjo, Mudjia. "Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif: Konsep Dan Prosedurnya." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2017.
- Ricky Rafael, A Tarigan. *Kepemimpinan Strategik dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat*. 2017

- Rifai, Ayu Sulastri&Muhammad. “Strategi Pemimpin Dalam Pengelolaan Perubahan Organisasi.” *Benchmarking* 3, no. 1 (2019).
- Rusmida Sianturi dkk, “Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kompetensi”, Vol.4, No.3, 2020,
- Sangadji, Etta Mamang. *Metodologi Penelitian*. Malang: ANDI Yogyakarta, 2010.
- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006.
- Sedermayanti. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.
- Shodiq, M. “Pesantren Dan Perubahan Sosial.” *Jurnal Falasifa* 2, no. 2 (2011).
- Sohartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial: Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Soleh, A. (2017). Strategi pengembangan potensi desa. *Jurnal Sungkai*, 5(1), 32-52.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sunarso, Budi. 2023. *Teori Kepemimpinan*, CV. Madani Berkah Abadi: Yogyakarta
- Syahril, S. (2019). Teori-teori kepemimpinan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan*, 4(02), 208-215.
- Wahid, Marzuki. *Pesantren Masa Depan:Wacana Pemberdayaan Dan Transformasi Pesantren*. Bandung: Pustaka Hidayat, 1999.
- William F.Glueck & Lawrence R.Jauch. *Manajemen Strategis Dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Yusuf, Burhanudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Edited by Nur Rianto Al Arif. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.
- Zunaih, A. I. (2017). Strategi kepemimpinan kiai abdul ghofur dalam pengembangan pondok pesantren sunan drajat. *Ummul Qura Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 10(2), 1-18.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



Kegiatan Pengembangan Bidang Multimedia & Teknologi serta Gedung Tempat Para Santri Menimba Ilmu



Wawancara dengan Pengurus



Kegiatan Pengembangan Bidang Keilmuan Al-Qur'an



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Niswatul Azizah, lahir di Lampung pada tanggal 20 Februari 1998, saat ini berdomisili di Lampung Tengah dan dapat dihubungi melalui nomor telepon 0853769740460 atau email di *niswatulazizah20@gmail.com*.

Penulis mengawali pendidikan formal saya di MI Walisongo, sebuah madrasah ibtidaiyah yang berlokasi di Lampung. Setelah menamatkan pendidikan dasar, saya melanjutkan studi ke tingkat menengah pertama di MTs Walisongo, dan kemudian ke tingkat menengah atas di MA Ma'arif Roudlotut Tholibin Kota Metro.

Setelah menyelesaikan pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan studi ke perguruan tinggi dan berhasil meraih gelar Sarjana Strata Satu (S1) di UIN Raden Intan Lampung. Dan melanjutkan Pendidikan magister di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini, penulis bekerja sebagai Editor dan Co-Writer di Penerbit Literasi Nusantara Abadi Grup.