

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KIAI ZAINAL ABIDIN AL MA'ARIF
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOK PESANTREN AL MAUFI KECAMATAN TEMPUREJO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
NOVEMBER 2024**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KIAI ZAINAL ABIDIN AL MA'ARIF
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOK PESANTREN AL MAUFI KECAMATAN TEMPUREJO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana (S.Sos.)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

Hafiz Hidayatulloh
NIM: 205103040007

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH
NOVEMBER 2024**

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KIAI ZAINAL ABIDIN AL MA'ARIF
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOK PESANTREN AL MAUFI KECAMATAN TEMPUREJO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar sarjana (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. Achmad Fathor Rosyid, S.Sos., M.Si
NIP. 198703022011011014

**STRATEGI KEPEMIMPINAN KIAI ZAINAL ABIDIN AL MA'ARIF
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
PONDOK PESANTREN AL MAUFI KECAMATAN TEMPUREJO
KABUPATEN JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah Satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Fakultas Dakwah
Program Studi Manajemen Dakwah

Hari : Jumat
Tanggal : 27 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Aprilya Fitriani, M.M.
NIP. 199104232018012002



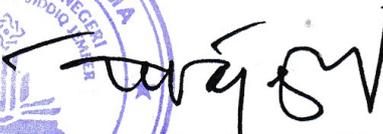
Dr. Ainul Churria Almalachim, S.Ud., M. Ag
NIP. 199305142020122007

Anggota:

1. Dr. Siti Raudhatul Jannah, S.Ag., M.Med.Kom.
2. Dr. Achmad Fathor Rosyid, M.Si



Menyetujui
Dekan Fakultas Dakwah



Dr. Fawaizul Umam, M.Ag.
NIP. 19730227000031001

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.(QS. An- Nisa ayat 59)¹



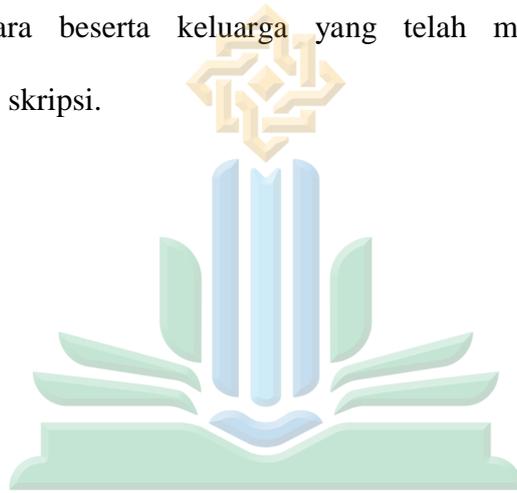
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Juz 5

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil 'Alamiin, dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT. atas berkat rahmatnya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua yang saya cintai, Abah Abdul Muni, dan Umi Ely Lailatul Munawaroh. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Kepada saudara beserta keluarga yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

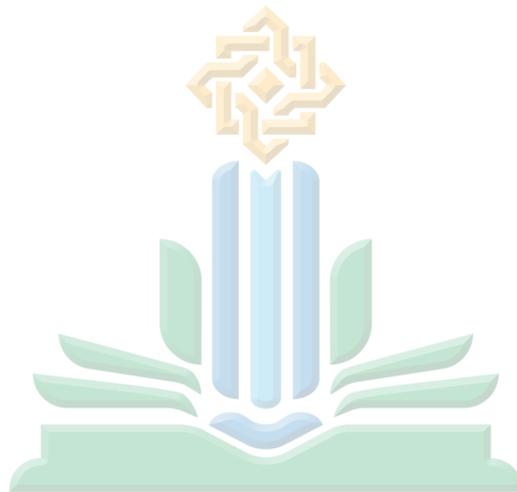
Alhamdulillah ku panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan juga kesempatan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal menuju masa depan dalam meraih cita-cita dengan ini skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember yang telah mendukung serta memfasilitasi selama proses kegiatan belajar di lembaga ini.
2. Bapak Dr. Fawaizul Umam, M. Ag. Selaku Dekan Fakultas Dakwah yang telah memberikan fasilitas selama studi di Fakultas Dakwah.
3. Apriliya Fitriani, S.M.B., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan persetujuan kepada penulis untuk melakukan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Achmad Fathor Rosyid, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa memberi arahan, bimbingan dan motivasi selama proses mengerjakan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember atas ilmu yang sudah diajarkan kepada penulis.
6. Kepada Lembaga pendidikan Pondok Pesantren Al Maufi yang telah memberi izin serta memfasilitasi selama penulis melakukan penelitian pada skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Jember, 26 November 2024

Hafiz Hidayatulloh
NIM: 205103040007



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Hafiz Hidayatulloh, 2024: *Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember*

Kata kunci: Strategi Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia.

Strategi kepemimpinan adalah suatu proses perencanaan yang ditetapkan oleh seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi para bawahan agar berfokus pada tujuan jangka panjang suatu organisasi. Dengan adanya strategi maka suatu organisasi akan memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayah kerjanya, karena strategi merupakan suatu wujud rencana yang terarah untuk memperoleh hasil yang maksimal. Begitu juga dengan pondok pesantren Al Maufi yang dipimpin oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sudah cukup bagus, namun masih ada kendala dikarenakan kinerja pengurus pondok pesantren yang kurang maksimal. Sehingga berdampak pada kualitas santri di pondok pesantren Al Maufi

Fokus penelitian ini yaitu: 1) Apa strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi. 2) Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Arifin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi.

Tujuan penelitian ini yaitu: 1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi. 2) untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Arifin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren Al Maufi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Pendekatan ini menggunakan pemaparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi

Hasil penelitian ini yaitu 1) strategi yang dilakukan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif sudah cukup optimal namun, dari segi kualitas sumber daya manusia di pondok pesantren Al Maufi masih belum bagus. 2) faktor pendukung peran aktif kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, dukungan dari keluarga besar Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, adanya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas, serta adanya interaksi yang baik antara pengasuh dengan santri. Faktor penghambat pola perilaku santri dan siswa yang kadang sulit diatur, sarana dan prasara yang tidak terjaga, fasilitas yang kurang memadai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	13
A. Penelitian Terdahulu	13
B. Kajian Teori	21
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Subjek Penelitian.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Analisis Data	48
F. Keabsahan Data.....	50
G. Tahap-tahap Penelitian.....	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	53

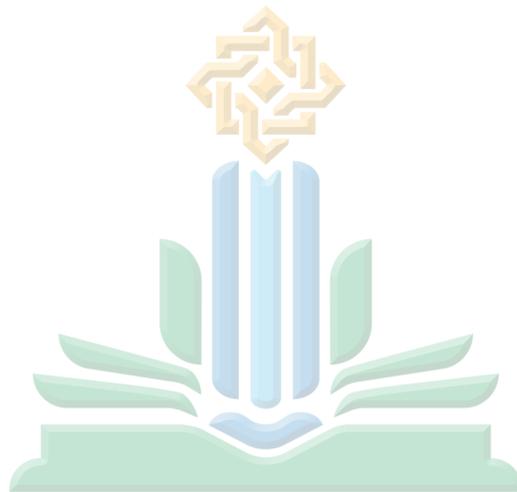
A. Gambaran Objek Penelitian	53
B. Penyajian Data Dan Analisis.....	57
C. Pembahasan Temuan.....	75
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal
2.1	Penelitian Terdahulu	19
4.1	Struktur Pondok Pesantren Al Maufi	55
4.2	Jumlah Santriwan/Santriwati Al Maufi.....	56
4.3	Siklus kegiatan santri Al Maufi.....	56



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Jumlah pondok pesantren di Kabupaten Jember pada tahun 2024 adalah sebanyak 746, dari jumlah tersebut, 24 pondok pesantren berada di Kecamatan Tempurejo.² Salah satu pondok pesantren di Kecamatan Tempurejo adalah Pondok Pesantren Al Maufi. Pondok pesantren Al Maufi yang dipimpin oleh kiai Zainal Abidin Al Ma'arif memiliki strategi yang unik dan jarang dimiliki oleh pesantren lainnya yaitu dengan mengarang cara cepat baca kitab kuning mulai dari juz satu sampai juz tiga yang diberi nama Al Muyasir. Sebelum adanya Al Muyasir pada tahun 2012 sampai 2022 santri di pondok pesantren Al Maufi sangat lama dan sulit memahami untuk bisa membaca kitab kuning yaitu harus ditempuh selama kurang lebih 5 tahun dengan cara sekolah diniyah. Tetapi dengan adanya metode cara cepat baca kuning Al Muyasir pada tahun 2022 santri di pondok pesantren Al Maufi bisa membaca kitab kuning ditempuh selama kurang lebih 1 tahun, dengan catatan tetap sekolah diniyah untuk memperdalam pemahaman tentang membaca kitab kuning.³

Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif mendirikan sekolah formal SMP pada tahun 2014 dan SMA pada tahun 2017. Sejak berdirinya lembaga formal tersebut, Pondok Pesantren Al Maufi mengalami perkembangan

² Profil Kementerian Agama Kabupaten Jember, 2024.

³ Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, diwawancarai oleh penulis, 07 Juli 2024.

yang cukup besar, termasuk peningkatan jumlah santri. Saat ini, jumlah santri mencapai 155 orang, yang terdiri dari 110 santri putra dan 45 santri putri.⁴ Namun, dengan bertambahnya santri pondok pesantren Al Maufi mengalami beberapa kendala seperti kurangnya sumber daya manusia. Sehingga pengelolaan pondok pesantren Al Maufi terfokuskan kepada pengasuh. Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif sudah menunjuk beberapa santri yang cukup kompeten untuk menjadi pengurus pondok pesantren, tetapi kepengurusannya kurang maksimal kinerjanya.

Pada dasarnya pemimpin (*leader*) adalah orang yang mampu menggerakkan sumber daya manusia untuk bekerja bersama untuk mencapai tujuan. Pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi dan misi yang jelas mengenai sesuatu yang akan dikerjakan dengan cara yang lebih baik.⁵ Tujuan dari organisasi akan tercapai apabila pemimpin mempunyai strategi yang baik.

Strategi adalah cara yang digunakan dalam mengarahkan semua kemampuan dari segenap sumber daya yang ada pada suatu organisasi supaya bisa bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶ Strategi juga mempengaruhi kemakmuran organisasi dalam jangka panjang, khususnya untuk lima tahun, dan berorientasi ke masa depan.⁷ Menurut Alferd Chandler strategi adalah penentuan sasaran dan tujuan

⁴ Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, diwawancarai oleh penulis, 07 Juli 2024.

⁵ Rachmat, *Manajemen Strategi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014), 96

⁶ Sriwahyuni E., Kristiawan M., & Wachidi W. (2019). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi*. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 21-33.

⁷ Fred, R. D., *Manajemen Strategi Edisi Ke 10*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), 17.

dasar jangka panjang dari organisasi serta pengadopsian seperangkat tindakan serta alokasi sumber yang perlu untuk mencapai sasaran.⁸ Strategi adalah gambaran dari langkah yang akan dicapai organisasi dalam mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi.

Untuk mencapai strategi dalam organisasi dibutuhkan produktivitas tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi adalah peran pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional. Eksistensi pemimpin semakin penting ketika dihadapkan pada situasi dengan keberagaman karakteristik dan kemampuan yang dimiliki anggota organisasi, namun masing-masing tetap dituntut untuk dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasinya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, Menurut Drucker pemimpin adalah individu manusianya, sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang melekat kepadanya sebagai pemimpin.⁹

Kepemimpinan adalah aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan. Menurut Stephen P. Robbins kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.¹⁰ Keberhasilan organisasi seutuhnya ada ditangan pemimpin, seorang pemimpin adalah kunci keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi. Organisasi dapat dikatakan berhasil atau

⁸ Rachmat, *Manajemen Strategi*, (Bandung : Pustaka Setia, 2014), 96.

⁹ Djokosantoso Moeljono, *13 Konsep Beyond Leadership*, (Jakarta : Pt Elex, Media Komputindo, 2011) 40.

¹⁰ Fahmi Irham, *Manajemen Kepemimpinan*, (Bandung : Alfabeta, 2017), 15-16

tidak, tergantung bagaimana cara pemimpin melakukan proses kepemimpinannya di sebuah organisasi.

Strategi kepemimpinan adalah cara atau langkah-langkah yang disusun oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna tercapainya tujuan organisasi. Strategi kepemimpinan adalah hal yang penting bagi organisasi karena sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak harus ada implikasi penting yaitu seorang pemimpin harus melibatkan bawahan atau pengikutnya.¹¹

Pemimpin di pondok pesantren biasa disebut kiai. Seorang kiai adalah penentu langkah pesantren, dimana posisi kiai dalam pesantren adalah sebagai penentu kemana arah perjalanan pesantren. Peran kiai adalah mengatur perkembangan dan keberlangsungan kehidupan suatu pondok pesantren dengan keahlian, kedalaman ilmu dan keterampilan.¹²

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan umat Islam yang memiliki tujuan yaitu untuk mempelajari, dan mendalami ajaran-ajaran agama Islam dan di seimbangkan dengan perilaku (akhlak). Pondok pesantren mengajarkan ilmu Islam dan pandangan hidup agama pada santri. Pada awal mulanya pendidikan pesantren berfokus mengajarkan ilmu agama saja melalui kitab-kitab kuning, namun dengan seiring perkembangan zaman pesantren juga mengajarkan pendidikan formal.

¹¹ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2010), 218.

¹² Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada, 2001) 49.

Berbagai pecahan sumber ilmu agama diajarkan di pondok pesantren yaitu dengan metode wetonan, sorogan, hafalan ataupun musyawarah (mudzarokah).¹³

Pesantren dalam bidang keilmuan sudah tidak diragukan lagi dapat mengembangkan potensi-potensi santri melalui pengajaran keagamaan. Maka berbicara pengembangan sumber daya manusia di pesantren diharapkan bisa mencangkup kemampuan yang sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam jaman sekarang ini, banyak pesantren berusaha untuk mewujutkan santri-santrinya supaya dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan berkreasi dalam bidang-bidang tertentu. Ini disebabkan adanya potensi-potensi yang lebih bersifat fungsional yang dimiliki oleh pesantren, seperti potensi pendidikan, potensi dakwah, dan potensi kemasyarakatan.

Pondok Pesantren Al Maufi didirikan oleh Kiai Abdul Qudus pada tahun 1980 dan berlokasi di Jl. KH. Abdul Qudus 105, Dusun Jatirejo RT/RW 002/004 Desa Sidodadi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Sebagai pengasuh dan pemimpin awal, Kiai Abdul Qudus berhasil membawa pondok pesantren Al Maufi dikenal luas oleh masyarakat. Pondok pesantren ini menerapkan sistem pendidikan salaf dan memiliki jumlah santri sebanyak 80 orang, yang terdiri dari 45 santri putra dan 35 santri putri. Melalui pendidikan yang diberikan, Pondok Pesantren Al

¹³ Umar Sidiq, "Organisasi Pembelajaran pada Pondok Pesantren di Era Global", Cendekia Vol. 12 No. 1 (2014), 122.

Maufi turut membina dan mengedukasi generasi muda dalam mengembangkan pengetahuan dan karakter berdasarkan ajaran Islam.¹⁴

Namun, seperti halnya perjalanan sejarah, pergantian kepemimpinan adalah bagian dari evolusi suatu lembaga. Setelah wafatnya Kiai Abdul Qudus pada tahun 2012, kepemimpinan Pondok Pesantren Al Maufi beralih ke tangan putra pertamanya, Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif. Sebagai penerus, Kiai Zainal Abidin bertanggung jawab untuk melanjutkan warisan dan visi misi ayahnya dalam mengelola pondok pesantren ini. Setelah wafatnya Kiai Abdul Qudus, jumlah santri menurun secara signifikan hingga tersisa hanya 5 santri putra dan 8 santri putri. Meskipun menghadapi tantangan dalam menjaga jumlah santri yang menurun, Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif berkomitmen untuk terus mengembangkan pesantren ini menjadi lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan berdaya saing.¹⁵

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik mencoba mempelajari sejauh mana pemimpin mengembangkan sumber daya manusia (santri) di pondok pesantren Al Maufi melalui penelitian yang berjudul “Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember”.

¹⁴ Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, diwawancarai oleh penulis, 06 Juli 2024.

¹⁵ Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, diwawancarai oleh penulis, 07 Juli 2024.

B. Fokus penelitian

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, ada tiga fokus penelitian yang dibahas dalam penelitian ini. Fokus masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Apa strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Arifin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berfungsi untuk menjawab permasalahan penelitian yang didapat dari fokus penelitian. Adapun tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Arifin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

D. Manfaat peneliti

Manfaat peneliti mencakup manfaat yang akan dihasilkan setelah penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis serta kegunaan praktis, yakni bagi penulis, instansi, masyarakat secara keseluruhan.

1. Manfaat Teoritis

Pembaca dan penulis sama-sama diharapkan memperoleh manfaat yang substansial dari penelitian ini, yakni khususnya yang mengacu pada strategi kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini juga berfungsi sebagai referensi tambahan sekaligus sebagai data pembanding penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Pada temuan penelitian yang telah didapatkan berharap dapat memajukan pemahaman kita mengenai penelitian ilmiah, menjadi landasan sebagai penelitian yang akan datang, serta menambah wawasan, pengalaman, sekaligus pengetahuan tentang ilmiah serta menambah pengetahuan tentang strategi kepemimpinan Kiai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

b. Bagi pondok pesantren Al Maufi Desa Sidodadi Kecamatan Tempurejo

Penelitian ini ditujukan agar dapat memberikan sedikit banyaknya pengetahuan, informasi, serta wawasan terhadap pondok pesantren Al Maufi akan pentingnya strategi kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

c. Bagi prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah

Penelitian ini bertujuan untuk bisa menjadi studi dalam peningkatan pengetahuan yang ada dan sebagai bahan kajian serta referensi seputar strategi kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

d. Bagi Civitas Akademika UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

Temuan dalam penelitian ini diharapkan menjadi dasar untuk penelitian tambahan, referensi civitas UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang berhubungan dengan strategi kepemimpinan kiai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah membahas mengenai penjelasan atau pengertian dari istilah yang dianggap penting serta menjadikan fokus perhatian dalam pemilihan judul tersebut. Dalam definisi istilah memiliki tujuan agar tidak terjadinya kesalah pahaman makna dari peneliti.¹⁶

1. Strategi kepemimpinan

¹⁶ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember*, (Jember: UIN KHAS Jember, 2021), hal 46

Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan. Kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan untuk sukarela membuat keputusan yang meningkatkan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi dengan mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek. Strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif di pondok pesantren Al Maufi yaitu dengan menetapkan visi misi, membangun hubungan yang efektif, mengidentifikasi bakat santri, dan mengevaluasi pengurus pesantren.

2. Meningkatkan Kualitas Sumber daya manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja komparatif, tetapi juga nilai kompetitif-generative-inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memengaruhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) dan kualitas mental spiritual (kejuangan). Upaya Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam

meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesantren Al Maufi yaitu dengan memberikan pelajaran tambahan metode cara baca kitab cepat yang dikarang oleh beliau sendiri, mendirikan sekolah formal SMP dan SMA, serta memberikan tambahan esktrakulikuler seperti hadroh, qori', futsal, dan voli.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan rangkuman dari isi skripsi yang bertujuan mengerti secara global dari seluruh pembahasan yang ada. Terkait dengan materi yang akan dibahas, pada dasarnya terdiri dari lima bab, dan setiap bab memiliki beberapa sub bab, antara bab satu dengan yang lain saling berhubungan bahkan pendalaman pemahaman dari sub bab sebelumnya. Adapun sistematika pembahasannya sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

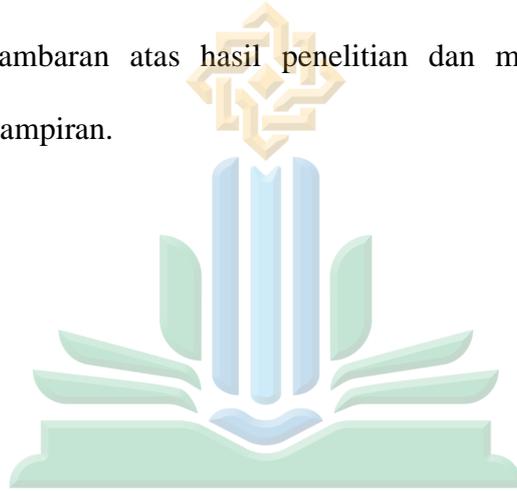
Bab kedua merupakan bagian kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori. Pada bagian penelitian terdahulu dicantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Kajian teori memuat pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam melakukan penelitian.

Bab ketiga membahas tentang metode penelitian yang digunakan peneliti meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek

penelitian, teknik pengumpulan data, analisi data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan. Bagian ini memuat tentang gambaran objek penelitian, penyajian data analisi data, dan pembahasan temuan.

Bab kelima merupakan Kesimpulan akhir dari kajian teori dan hasil penelitian, yang di dalamnya berisi tentang kesimpulan, saran-saran, sebagai gambaran atas hasil penelitian dan memperjelas makna dan lampiran-lampiran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu terdapat berbagai macam bentuk penelitian yang sudah diteliti terlebih dahulu, yang kemudian diulas untuk di bandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan untuk menemukan suatu pemikiran atau konsep-konsep perkembangan ilmu pengetahuan sekaligus perubahan yang di mungkinkan terjadi.

- a. Suprihno, Eti Rohmawati (Jurnal, 2023) dengan judul “Strategi Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Pondok Pesantren (Studi Kasus di Ponpes Roudhotul Mustofa dan Ponpes Arrosyidiyah Rejotangan Tulungagung)”.¹⁷

Penelitian ini menggunakan penelitian metode studi lapangan dengan kerangka pedekatan kualitatif deskriptif. Dari hasil penelitian tersebut mengungkap bahwa strategi kiai dalam memperbaiki kualitas dan kompetitivitas institusi berlangsung efektif, ditunjukkan melalui proses formulasi, implementasi, dan evaluasi yang memfasilitasi perkembangan pesat ponpes. Formulasi mencakup pengembangan visi dan misi serta analisis SWOT. Implementasi strategi melalui pelaksanaan program unggulan seperti tahfidz Qur'an dan pengkhataman kitab kuning dalam jangka waktu tertentu, serta

¹⁷ Suprihno, Eti Rohmawati “*Strategi Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Pondok Pesantren Pesantren (Studi Kasus di Ponpes Roudhotul Mustofa dan Ponpes Arrosyidiyah Rejotangan Tulungagung)*” AL-MUADIB: Jurnal kajian Ilmu Kependidikan Vol 5 No 2 (Oktober 2023)

pembentukan teamwork di pesantren. Evaluasi dilakukan melalui penilaian lingkungan eksternal, evaluasi organisasi, dan penilaian kinerja.

Persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas mengenai strategi kiai dan sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus peneliti terdahulu lebih fokus meningkatkan mutu dan daya saing pondok pesantren, sedangkan penelitian selanjutnya berfokus pada meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

- b. Fahmi Roy Hanafi (Skripsi, 2022) IAIN Ponorogo, Dengan Judul “Manajemen Strategi Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur’an Dan Kedisiplinan Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo)”¹⁸

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dari hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa proses tahapan strategi kepemimpinan kiai di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo sesuai dengan model manajemen strategi yang dikemukakan oleh Crown dengan tahapan: (1) Perencanaan strategi memiliki tiga komponen: menganalisa strategi (*analysis strategic*), penetapan arah dan tujuan (*setting strategi direction*), dan tindakan perencanaan (*action planning*). (2) Implementasi strategi dalam meningkatkan: (a) hafalan

¹⁸ Fahmi Roy Hanafi, “Manajemen Strategi Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur’an Dan Kedisiplinan Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo)”, (skripsi,2022)

al-Qur'an melalui setoran setoran 3 kali sehari, majelis khataman, muroja'ah mingguan, dan ujian muhafadhoh. (b) kedisiplinan melalui tata tertib, nasehat, dan keteladanan. (3) Evaluasi strategi dilakukan evaluasi bulanan, triwulan, tiap semester, dan tahunan. Evaluasi strategi dilakukan bulanan dan triwulan biasanya menyangkut kegiatankegiatan yang sifatnya harian dan untuk evaluasi tiap semester dan tahunan ini biasanya menyangkut evaluasi lengkap secara keseluruhan untuk direkap dan dikoreksi untuk pembenahan kedepan. (4) Implikasi strategi dapat dilihat dari indikator-indikator yang sudah tercapai, dari segi mutu hafalan al-Qur'an sudah mulai terasa dan terbentuk baik dari kelancaran, fasih, dan hukum tajwid, sedangkan kedisiplinan ini sudah mulai dapat dilihat dari keseharian santri dalam bersikap sudah mulai istiqomah, mulai tertib, dan siap ketika ustadz sudah datang maupun belum datang.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada fokus peneliti terdahulu yang berfokus pada meningkatkan mutu hafalan al-qur'an, sedangkan peneliti yang dilakukan berfokus pada meningkatkan sumber daya manusia.

- c. Andy, (Jurnal, 2022) Dengan Judul “Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Studi Kasus Pondok Pesantren

Harisul Khairaat Bumi Hijrah Kota Tidore Dan Kepulauan Provinsi Maluku Utara”.¹⁹

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dari hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa 1) gaya kepemimpinan KH An’aim Fatahna Djabir yang dijalankan adalah kepemimpinan karismatik, 2) strategi kepemimpinan KH An’aim Fatahna Djabir adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan santri melalui peningkatan kompetensi serta mengikutkan santri pada lomba nasional dan lokal, serta peningkatan sarana dan prasarana, dan kinerja berbasis penguatan visi, misi, dan sasaran. Adapun implikasi kepemimpinan KH An’aim Fatahna Djabir adalah kiai selaku pengasuh melibatkan banyak orang, seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang mampu mempengaruhi pengikutnya mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran, kepemimpinan harus menjadi suri tauladan, memberikan kemudahan bagi guru yang hendak berkarya, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan membangun ketaatan santri.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren, sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu terletak di pondok pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah kota Tidore dan Kepulauan provinsi Maluku Utara, sedangkan peneliti yang dilakukan sekarang terletak di pondok

¹⁹ Andy, ” *Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Studi Kasus Pondok Pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah Kota Tidore Dan Kepulauan Provinsi Maluku Utara*” Jurnal Idaarah: Vol VI No 1 (Juni 2022)

pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo kabupaten Jember provinsi Jawa Timur.

- d. Muhammad Abdul Rojak, Iing Solihin, Ahmad Halil Naufal (Jurnal, 2021) dengan Judul “Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung”.²⁰

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dari hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Pondok Pesantren Sukamiskin dan Miftahul Falah telah melakukan transformasi kepemimpinan dengan menerapkan tradisi kepemimpinan kiai pesantren yang bertujuan mengembangkan pesantren. Dari hal yang sudah ada bahwa peran kepemimpinan kiai telah terjadi dengan tidak menghilangkan ciri khas pesantren.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas kepemimpinan kiai, sedangkan perbedaannya terletak pada fokus peneliti terdahulu yang berfokus pada pengembangan pondok pesantren, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren.

²⁰ Muhammad Abdul Rojak, Iing Solihin, Ahmad Halil Naufal, “*Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung*” Manazhim: Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan Vol 3 No 1 (Februari 2021)

- e. Denni Aulia, (Skripsi, 2020) dengan judul “Kepemimpinan Transformasi kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar”.²¹

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya: 1) Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar berhasil dengan baik yang ditunjukkan oleh kinerja guru yang semakin membaik. 2) Urgensitas kepemimpinan transformasional kepala MAS Ruhul Islam Anak Bangsa dalam peningkatan profesionalisme guru adalah dengan melakukan fasilitas yang memadai dan memberikan penghargaan atau reward kepada guru. Kegiatan yang mengarah pada pelatihan dan pembinaan guru untuk peningkatan profesionalisme guru. 3) Faktor-faktor yang mendukung kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan profesionalisme guru MAS Ruhul Islam Anak Bangsa adalah dengan adanya.

Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya peneliti terdahulu membahas tentang kepemimpinan transformasi kepala madrasah di sekolah, sedangkan penelitian yang dilakukan membahas tentang strategi kepemimpinan kiai di pondok pesantren.

²¹ Denni Aulia, ”*Kepemimpinan Transformasi kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar*” (Skripsi, Universitas Negeri Ar-Raniry Darussalam Aceh,2020)

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Suprihono, 2023	Strategi Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Pondok Pesantren (Studi Kasus di Ponpes Roudhotul Mustofa dan Ponpes Arrosyidiyah Rejotangan Tulungagung	a. Subjek penelitian. b. Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.	a. Fokus peneliti terdahulu lebih fokus untuk meningkatkan mutu dan daya saing pondok pesantren, sedangkan penelitian selanjutnya berfokus pada meningkatkan kualitas sumber daya manusia. b. Tahun penelitian.
2.	Fahmi Roy Hanafi, 2022	Manajemen Strategi Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur'an Dan Kedisiplinan Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo	a. Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. b. Subjek penelitian.	a. Peneliti terdahulu berfokus untuk meningkatkan mutu hafalan Al-Qur'an, sedangkan peneliti yang dilakukan berfokus pada meningkatkan sumber daya manusia. b. Tahun penelitian.
3.	Andy, 2022	Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Studi Kasus Pondok Pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah Kota Tidore Dan	a. Subjek penelitian. b. Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.	a. Peneliti terdahulu berfokus dalam peningkatan kualitas pendidikan, sedangkan penelitian yang akan datang berfokus dalam

		Kepulauan Provinsi Maluku Utara		meningkatkan sumber daya manusia. b. Lokasi penelitian. c. Tahun penelitian.
4.	Muhammad Abdul Rojak, Iing Solihin, Ahmad Halil Naufal, 2021	Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung	a. Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. b. Subjek penelitian.	a. Fokus peneliti terdahulu yang berfokus pada pengembangan pondok pesantren, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti berfokus pada meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren. b. Lokasi penelitian. c. Tahun penelitian.
5.	Denny Aulia, 2020	Kepemimpinan Transformasi kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besari	a. Menggunakan penelitian kualitatif deskriptif.	a. Peneliti terdahulu membahas tentang kepemimpinan transformasi kepala madrasah di sekolah, sedangkan penelitian yang dilakukan membahas tentang strategi kepemimpinan kiai di pondok pesantren. b. Lokasi penelitian. c. Tahun penelitian.

Sumber: Diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

Pada bagian ini berisi pembahasan teori yang dijadikan sebagai perspektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori secara lebih luas serta memberikan pemahaman yang mendalam bagi peneliti dalam meneliti permasalahan yang akan di analisis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan pada penelitian. Adapun kajian teori yang dibahas di antaranya.

1. Strategi Kepemimpinan

a. Pengertian Strategi

Definisi strategi adalah (*strategy*), didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan (*wasy to achive ends*).²² Strategi adalah pusat dan inti yang khas dari manajemen strategik, strategi mengacu pada perumusan tugas, tujuan, dan sasaran organisasi, strategi kebijakan dan program pokok untuk mencapainya dan metode yang dibutuhkan untuk menjamin bahwa strategi telah diimplementasikan untuk mencapai tujuan akhir organisasi.²³

Lebih lanjut Winardi mengemukakan bahwa strategi merupakan pola sasaran, tujuan atau maksud dan kebijakan utama serta rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Konsep tersebut lebih menitik beratkan pada upaya pimpinan dalam menetapkan sasaran yang harus dicapai organisasi melalui suatu perencanaan yang akurat, matang dan sistematis. Perencanaan dalam hal ini merupakan suatu pola kebijakan tertentu dalam mengelola organisasi menuju tujuan yang telah

²² Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta, Erlangga, 2019), hlm. 69

²³ George A Steiner dan John B. Miner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, (Jakarta Erlangga, 2017), hlm. 6

ditetapkan.²⁴ Sejalan dengan pendapat Mac Donald yang dikutip oleh Syafaruddin, dalam Ngalimun, strategi diartikan sebagai “ *The art of craying out a plan skillfully* “ Strategi adalah seni melaksanakan suatu rencana secara terampil.²⁵

Dari semua pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Minzberg menawarkan lima dari kata strategi, yaitu: Sebuah rencana suatu arah tindakan yang diinginkan secara sadar, sebuah cara maneuver spesifik yang dimaksudkan untuk mengecoh lawan atau competitor, sebuah pola dalam surat rangkaian tindakan, Sebuah posisi atau suatu cara menempatkan organisasi dalam sebuah lingkungan dan sebuah prespektif dan nilai yang terintergasi dalam memandang dunia.

Faktor-faktor yang penting yang menjadi perhatian dan perhitungan dalam menentukan strategi adalah dalam memperhitungkan keunggulan dan kelemahan yang dimiliki dari pada pihak saingan memanfaatkan keunggulan dan kelemahan-kelemahan pihak pesaing memperhitungkan keadaan lingkungan intern (dalam) maupun ekstern (luar) yang dapat mempengaruhi perusahaan. Memperhitungkan faktor-faktor ekonomis, sosial, dan psikologis memperhatikan faktor-faktor

²⁴ Winardi, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 2012, 1.

²⁵ Ngalimun, Femeir Liadi dan Aswan, *Strategi Dan Model Pembelajaran Berbasis Paikem*, Banjarmasin: Pustaka Banua, 2013, 6

sosio-kultural dan hukum memperhatikan faktor ekologis dan geografis dan menganalisis dengan cermat rencana pihak-pihak pesaing.²⁶

Dengan demikian maka bisa disimpulkan bahwa jika hendak menentukan strategi pada sebuah organisasi hendaknya perlu mengetahui terlebih dahulu apa saja keunggulan dan kelemahan dari pihak pesaing serta memperhatikan faktor-faktor lainnya supaya dalam menjalankan strategi nantinya bisa lebih unggul dari pada pesaing-pesaing lainnya.

b. Jenis Strategi

Pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan tiga bentuk strategi, yaitu strategi manajemen, strategi investasi dan strategi bisnis.²⁷

1) Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro, misalnya strategi pengembangan produk, strategi penetapan harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, strategi mengenai keuangan.

2) Strategi Investasi

Strategi ini merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan ingin melakukan strategi

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 102

²⁷ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, cet- 14, (Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1997), 12.

pertumbuhan yang agresif atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi dan sebagainya.

3) Strategi Bisnis

Strategi ini sering disebut strategi bisnis secara fungsional karena strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, strategi produksi atau operasional, strategi distribusi, strategi organisasi dan strategi-strategi yang berhubungan dengan keuangan.

Dalam bukunya, Sulusu menambahkan bahwa Kotten membagi bentuk-bentuk strategi menjadi empat bagian, antara lain:

- a) Strategi Organisasi (*Corporate Strategy*), *Corporate Strategy* ini bersangkutan dengan masalah perumusan visi, misi, tujuan atau goal, nilai-nilai dan inisiatif-inisiatif stratejik.
- b) Strategi Program (*Program Strategy*), Program strategis ini lebih memperhatikan implikasi strategis dari program tertentu.
- c) Strategi Pendukung Sumber Daya (*Recourse Support Strategy*), merupakan strategi yang memusatkan perhatian serta memaksimalkan pendayagunaan sumber daya esensial yang ada guna meningkatkan kualitas kinerja organisasi seperti, tenaga manusia, keuangan, dan sebagainya.

d) Strategi kelembagaan (*Institutional Strategy*), strategi ini lebih fokus pada suatu pengembangan kemampuan organisasi untuk melaksanakan inisiatif-inisiatif stratejik.²⁸

Strategi merupakan sesuatu yang penting dan urgen dalam lingkup sebuah organisasi atau lembaga. Karena dalam mencapai suatu goal dibutuhkan cara, langkah, atau metode yang akurat agar efektif dan efisien. Dalam menentukan suatu strategi dan kebijakan organisasi ada beberapa cara: pertama, yaitu dengan menentukan sebuah tujuan. Lalu kedua, dilanjutkan dengan penentuan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan langkah ketiga, adalah pengendalian strategi yang memberikan umpan balik mengenai kemajuan yang dicapai. Strategi yang baik terdapat koodinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan, dan memiliki cara untuk mencapai tujuan secara efektif.

c. Strategi kepemimpinan

Strategi kepemimpinan adalah pemimpin yang memiliki metode atau rencana yang strategis bertujuan untuk membawa perubahan dalam perusahaan atau organisasi, mengimplementasikan strategi dengan kualitas kepemimpinan yang efektif, dan membuat karyawan memahami tujuan perusahaan serta tantangan yang akan dihadapi perusahaan.

²⁸ Sulusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik: Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit* (Jakarta: Grasindo, 2006), 105.

Strategi kepemimpinan merupakan suatu masalah yang menarik, karena hal tersebut menyangkut dengan maju mundurnya perusahaan. Apabila seorang pemimpin tidak efektif dalam melaksanakan strateginya maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana hal tersebut juga berpengaruh pada kinerja perusahaan yang akan menghasilkan citra yang buruk dan tidak tercapainya tujuan perusahaan.²⁹

Sachin dan Bansidhar berpendapat bahwa kepemimpinan strategis merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar secara sukarela membuat keputusan yang mendukung kelangsungan hidup jangka panjang organisasi sambil mempertahankan stabilitas keuangan jangka pendek. Irlandian dan Hitt menyebutkan terdapat enam komponen kepemimpinan strategis yang meningkatkan kinerja organisasi, yakni sebagai berikut :

- 1) Menentukan visi misi dan tujuan perusahaan.
- 2) Mengembangkan sumber daya manusia.
- 3) Mempertahankan kekuatan atau keunggulan perusahaan.
- 4) Menekankan praktis etis.
- 5) Membangun control organisasi yangimbang .
- 6) Mempertahankan budaya organisasi yang efektif.

d. Indikator strategi kepemimpinan

Menurut Hitt, et all dalam Ricky Rafael mengusulkan ada lima komponen indicator kepemimpinan strategis yang efektif yaitu:

²⁹ Dian Jani Prasinta, dkk. *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023), 72.

1) Menentukan arah strategis

Menentukan kemana arah strategis instansi dengan mengembangkan visi jangka panjang instansi.

2) Mengelola sumber daya

Perkembangan, memelihara, dan menggali lebih jauh sumber daya yang dimiliki oleh instansi agar dapat mengoptimalkan kinerja instansi.

3) Mempertahankan budaya organisasi

Seorang pemimpin yang baik harus dapat mengembangkan dan memelihara budaya yang dimiliki dalam suatu instansi. Seperti menghilangkan budaya yang buruk di instansi.³⁰

e. Langkah-langkah strategi kepemimpinan

Dikutip dalam buku strategi kepemimpinan karya Dian Jani Prasinta-Jakarwi-Emanuel B.S Kase berpendapat bahwa beberapa langkah yang dapat diambil dalam penerapan strategi kepemimpinan sebagai berikut³¹:

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 strategi.

2) Kenali kekuatan dan kelemahan: evaluasi diri sendiri dan kenali kekuatan akan memungkinkan untuk mengoptimalkan

³⁰ Dian Jani Prasinta, dkk. *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023) . 72

³¹ Dian Jani Prasinta, dkk. *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023), 63

penggunaannya, sementara mengenali kelemahan akan membantu untuk mengembangkan atau mencari dukungan di area tersebut.

- 3) Bangun hubungan dan komunikasi efektif: menciptakan komunikasi atau hubungan yang kuat dengan anggota tim dan menjalin komunikasi yang efektif adalah aspek penting dalam kepemimpinan yang sukses. Dengarkan dengan empati, berikan umpan balik yang konstruktif, dan jalin hubungan yang saling percaya dengan anggota tim.
- 4) Identifikasi dan memanfaatkan bakat: kenali kekuatan dan potensi individu dalam tim. Berikan kesempatan bagi mereka untuk berkembang dan memberdayakan mereka untuk berkontribusi sesuai dengan keahlian mereka. Manfaatkan bakat dan keterampilan individu untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Fasilitasi kolaborasi dan timwork: Dorong kerjasama dan kolaborasi di antara anggota tim, Bantu mereka untuk bekerja bersama-sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Fasilitasi lingkungan yang mempromosikan keterbukaan, kepercayaan, dan kerjasama.
- 6) Berikan inspirasi dan motivasi: Jadilah sumber inspirasi dan motivasi bagi anggota tim. Sampaikan visi yang kuat dan berikan contoh yang baik melalui tindakan dan perilaku anda sendiri. Berikan pengakuan atas prestasi dan berikan dorongan serta

dukungan bagi karyawan untuk mencapai potensi mereka yang tertinggi.

- 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 mereka. Identifikasi peluang perbaikan dan lakukan penyesuaian jika diperlukan.

Setiap langkah dalam strategi kepemimpinan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik tim serta situasi yang dihadapi.

f. Pengertian Kepemimpinan Kiai

Kepemimpinan bermula dari kata pimpin. Kata pimpin mempunyai pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan serta mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan kegiatan kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Banyak definisi yang diberikan oleh para ahli mengenai kepemimpinan, di antaranya Stephen P. Robbins: “*Leadership is the ability to influence a group toward the achievement of goals*”. (Kepemimpinan adalah suatu kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan).³² Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk memengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk memengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³³

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Berikut dapat kita lihat beberapa pandangan para ahli tentang leadership itu di antaranya George R. berpendapat kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan kelompok. Seorang ahli bernama Swansburg juga mendefinisikan arti dari Kepemimpinan, kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas suatu kelompok yang terorganisasi dalam usahanya mencapai penetapan dan pencapaian tujuan.³⁴

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan atau proses mempengaruhi orang-orang agar mereka bekerja dengan semangat dan

³² Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), 34.

³³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), 271.

³⁴ Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, (Yogyakarta Gava Media, 2018), hlm.

komitmen mencapai tujuan organisasi. Menurut Stogdil sebagaimana dikutip oleh Daryanto, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan suatu kelompok yang diorganisasi, menuju pada penentuan atau pencapaian tujuan.³⁵

Kepemimpinan merupakan pembahasan yang menarik, karena salah satu faktor penting yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Demikian juga di pondok Pesantren, keberadaan seorang kiai merupakan salah satu elemen yang penting dalam menggerakkan aktifitas di Pondok Pesantren tersebut.

Sedangkan sosok kiai merupakan suatu elemen yang sangat penting keberadaannya dan kedudukannya di lingkungan pesantren. Menurut Daulay, kiai adalah seorang ahli agama dan fasih dalam membaca Al-Qur'an serta mempunyai kemampuan yang cermat dalam membaca pikiran pengikut-pengikutnya. Sosok yang patut dianggap kiai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dalam pengetahuan agama Islam lebih. Sedangkan menurut Zamakhsyari Dhofier, dikutip dari Mas'ud Said, kiai adalah gelar yang diberikan oleh masyarakat kepada seseorang ahli agama Islam yang memiliki atau menjadi pimpinan pesantren dan mengajar kitab-kitab klasik kepada para santrinya.³⁶

³⁵ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), 17.

³⁶ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiai*. (Jakarta: LP3ES), 41-43

Berdasarkan definisi dasar, pemimpin adalah seseorang yang diberi status untuk memimpin sebuah anggota atau organisasi berdasarkan pemilihan, keturunan, atau cara lainnya. Sehingga pemimpin itu merupakan seseorang yang dapat mempengaruhi, mendorong mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruhnya agar dapat membantu tercapainya suatu tujuan dalam sebuah institusi ataupun organisasi.³⁷

Ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat di pandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Sebab, Kiai sebagai pemimpin sebuah lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun kurikulum, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, sekaligus melaksanakan proses belajar mengajar yang berkaitan dengan ilmu-ilmu agama di lembaga yang diasuhnya, melainkan bertugas pula sebagai pembina dan pendidik ummat serta menjadi pemimpin masyarakat.³⁸

Kepemimpinan seorang kiai di pondok pesantren tidak sama antara Kiai yang satu dengan kiai lainnya, hal ini dapat dimengerti bahwa kepemimpinan kiai di pondok pesantren banyak didukung oleh watak sosial dimana beliau berada. Gaya kepemimpinan dalam pondok

³⁷ Wendy Sepmady Hutahacan, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, (Malang Ahli Media, 2021), hlm 2.

³⁸ Sugeng Haryanto, *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2012), 71.

Pesantren juga berbeda-beda, sesuai dengan kondisi sosial budaya masyarakat:

1) Kepemimpinan Demokratik

Kepemimpinan ini pendekatan dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya adalah pendekatan yang Holistik dan Integralistik. Seorang pemimpin atau kiai yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau sebuah lembaga pondok pesantren harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran dalam lembaga pondok pesantren.

2) Kepemimpinan Laissez Faire

Kepemimpinan ini berkedudukan sebagai simbol atau perlambang dalam suatu lembaga Pondok pesantren yang mana kiai atau pemimpin dijalankan dengan memberikan kebebasan kepada semua anggota di lembaga pondok pesantren dalam menetapkan keputusan dan pelaksanaannya menurut kehendak masing-masing. Kepemimpinan ini disebut juga dengan kepemimpinan bebas kendali.

3) Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan adalah suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu

pengaruh yang tertentu suatu kekuatan atau wibawa yang sedemikian rupa, sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaknya.

Sedangkan kepemimpinan kharismatik diartikan sebagai kepemimpinan yang sangat menjaga nilai-nilai etis, nilai moral yang luhur serta menjaga nilai-nilai spiritual yang ada dibalik posisinya sebagai pemimpin, melalui aktivitasnya yang benar-benar hanya ingin memuaskan hati pengikutnya melalui pemberdayaan, memulihkan, menguntungkan, dan juga tidak hanya memberikan keuntungan financial saja, akan tetapi hati, jiwa mereka juga dihibur sehingga termotivasi dengan pekerjaan yang efektif, efisien, dan produktif.³⁹ Sehingga pada akhirnya berdampak terhadap pengembangan organisasi.

2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Secara terminologi sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau, dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan.⁴⁰ Maka, kualitas kemampuan fisik dan non-fisik itu menyangkut kemampuan bekerja, berfikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, usaha yang harus dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan dengan bentuk atau program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non-fisik

³⁹ St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 163.

⁴⁰ Taliziduhu Ndarah, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Kedua, 2012), hal. 7.

tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Menurut Mathis dan Jackson mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai rancangan sistem yang lebih formal dalam sebuah organisasi yang berfungsi untuk memastikan penggunaan potensi yang ada dalam diri manusia secara efektif dan efisien demi pencapaian organisasi itu sendiri. Para ahli manajemen juga memberikan definisinya, seperti halnya Stoner yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu langkah-langkah yang memiliki tujuan, dalam hal ini tujuannya adalah memberikan pengaruh yang baik terhadap sebuah organisasi dengan memberikan sumber daya yang tepat untuk menempati suatu jabatan yang dibutuhkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar. yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah harta/asset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi atau perusahaan, sebab keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya itu sendiri.
- b. Keberhasilan akan lebih mudah dicapai apabila peraturan di perusahaan tersebut memiliki hubungan dan memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat.
- c. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik

Dari pada itu, berbicara sumber daya manusia yang unggul atau berkualitas baik dari segi kapasitas dan kapabilitasnya, itu semua menjadi indikator atau alat ukur guna memaksimalkan tujuan dari pada seorang pimpinan dalam pengelolaan sebuah lembaga atau organisasi dalam penelitian ini konsentrasinya ialah pesantren, bila sumber daya manusia tidak memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pesantren tersebut dapat dipastikan akan terjadi ketimpangan atau kesalahan dalam mengelola lembaga atau pesantren itu sendiri.

Kelebihan pesantren yang dimiliki selama ini tentunya menjadi aspek yang mendukung kuat bagi kehidupan kultur pesantren hingga saat ini. Pesantren pada dasarnya menanamkan spirit percaya pada diri sendiri, bersifat mandiri, sederhana, dan rasa solidaritas yang tinggi. Kemajuan dunia modern ditandai dengan lahirnya era informasi dan globalisasi telah menghadapkan kita pada sejumlah tantangan dan

permasalahan. Hakikat tantangan tersebut yang utama ialah kesiapan kita untuk menyiapkan sumberdaya manusia yang handal, yang mampu merealisasikan nilai-nilai keagamaan dalam pembangunan.

Jiwa keikhlasan dan semangat beribadah yang umumnya dominan di dalam pesantren akan mampu melahirkan lapisan umat yang komitmen keagamaan, iman, dan takwa yang kuat. Karena landasannya ibadah, dari pesantren dimungkinkan lahir orang-orang yang memiliki kepribadian yang mantap, ikhlas, tawakal, tawadu' dan percaya diri. Dengan modal seperti itu jika kembali kelak kepada masyarakat akan menjadi manusia-manusia yang mandiri dalam berusaha dan mencari nafkah.

Dalam pesantren, kepemimpinan dilaksanakan di dalam kelompok kebijakan yang melibatkan sejumlah pihak di dalam tim program, di dalam organisasi guru, orang tua, dan murid (ustadzah, wali santri, dan santri). Kepemimpinan yang membaur ini menjadi faktor pendukung aktifitas sehari-hari dilingkungan pondok pesantren. Kiai sebagai pemimpin merupakan tokoh sentral dalam pesantren serta panutan bagi santrinya. Pertumbuhan pesantren tergantung pada kemampuan dan integritas pribadi Kiai.⁴¹

Selanjutnya, dalam dunia kepesantrenan mempunyai postulat (anggapan dasar) yang telah menjadi moralitas bagi pendidikan dipesantren, yaitu melestarikan nilai-nilai lama yang positif, dan

⁴¹ Abd. Ghofur, *Pendidikan Anak Pengungsi, Model Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren bagi Anak-anak Pengungsi*, (Malang: UIN – Malang Press, 2009), 84.

mengambil nilai-nilai baru yang lebih positif.⁴² Berdasarkan postulat tersebut, impikasinya adalah bahwa pada prinsipnya, perubahan atau pengembangan pondok pesantren berubah mencapai prestasi baru yang lebih baik, namun sama sekali tidak boleh merusak nilai-nilai atau keyakinan inti yang dianut.

Bentuk meningkatkan kualiatas sumber daya santri Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya manusia pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, bahkan dapat juga meningkatkan keterampilan (skill) tenaga kerja, sehingga dapat meningkatkan prokdutifitas. Prokdutifitas di satu pihak dapat meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan penduduk. Sebagai upanya peningkatan sumber daya manusia (human reseources), pada dasarnya pendidikan bertujuan untuk mengembangkan aspek-aspek kemanusiaan peserta didik secara utuh, meliputi aspek kedalaman spiritual, aspek perilaku, aspek ilmu pengetahuan dan intelektual, dan aspek keterampilan. Selain itu juga dalam dunia pendidikan dikenal adanya kegiatan yang cukup elementer yaitu salah satunya kegiatan ekstrakurikuler.⁴³

Maka dapat diartikan terkait pengertian manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengembangkan jati diri seseorang baik dari *soft skill* nya, *hard skill* nya, dan juga psikis serta

⁴² Mansur, *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, (Yogyakarta: Safiria Insania Press, 2004), 14.

⁴³ Departemen Agama RI, *Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam*, (Jakarta: Tnp, 2005), 2.

mentalnya dan juga pemanfaatan pegawai atau karyawan di sektor-sektor yang lain atau di dalam penelitian ini difokuskan kepada para ustad dan ustadzah untuk pencapaian kepemimpinan yang menjalankan roda organisasi atau lembaga secara efektif, efisien, dan mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan organisasi atau lembaga tersebut. Serta setiap organisasi atau lembaga pastinya memiliki pimpinan dan juga struktural yang akan membantu berjalannya kepemimpinan pada organisasi atau lembaga tersebut, sebuah lembaga akan dianggap sukses dalam menjalankan visi dan misinya bila pimpinan memfokuskan juga pada sumber daya manusianya (SDM), karena ini juga menjadi titik fokus dalam menjalankan roda organisasi dan juga dalam mengaktualisasikan komunikasi organisasi atau lembaga guna mencapai visi dan misi bersama.

3. Faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan dalam mengembangkan sumber daya manusia

Dalam kepemimpinan ada beberapa faktor yang menjadi pendukung maupun penghambat selama selama periode kepemimpinan. Faktor pendukung, yaitu adanya sumber daya manusia muda yang energik dan bersemangat tinggi sehingga mampu dituntut bekerja keras, pendidikan dan pengalaman organisasi, serta bakat kepemimpinan. Sementara faktor penghambat dalam melaksanakan kepemimpinan antara lain: Sumber daya manusia, seperti pengurus yang belum banyak pengalaman dalam administrasi pondok pesantren, sistem keorganisasian, kuantitas siswa/santri

yang rendah dan minimnya intelektual siswa, sarana prasarana yang belum lengkap, serta minimnya ekonomi orang tua siswa/santri. Selain itu tergantung pada interaksi dengan lingkungan luar untuk kelangsungan hidup organisasi. Tiap faktor lingkungan yang mempengaruhi kemampuan organisasi untuk menarik semua sumber daya, manusia, dana, dan sarana prasarana yang dibutuhkan menjadi kekuatan untuk adanya perubahan.⁴⁴

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi memberikan peranan yang penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal, baik secara mikro maupun makro. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi (*human investment*) Menurut Soekidjo, proses pengembangan sumber daya manusia adalah "*conditio sine qua non*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan beberapa faktor, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor internal mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik pemimpin maupun oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam faktor internal ini meliputi visi, misi, tujuan, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, dan jenis teknologi yang digunakan. Sedangkan faktor eksternal adalah 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 harus mempertimbangkan faktor lingkungan dan

⁴⁴ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009)

eksternal yang meliputi kebijakan pemerintah, sosio budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.⁴⁵

Pada prinsipnya, Stogdill menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi aktifitas kelompok dalam rangka penyusunan tujuan organisasi dan pelaksanaan sasaran.⁴⁶ kepemimpinan yang mampu memberdayakan masyarakat pesantren dengan tanpa mengorbankan ciri khas atau kredibilitas pengasuh pesantren. Kepemimpinan yang membaur ini menjadi faktor pendukung aktifitas sehari-hari dilingkungan pondok pesantren.⁴⁷



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁵ St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan* (Jember: IAIN Jember Press, 2015), 163.

⁴⁶ Mastuki, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005), hal. 24.

⁴⁷ Taliziduhu Ndara, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Kedua, 2012), hal, 7.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk melakukan penelusuran lebih mendalam tentang strategi kepemimpinan kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Menggunakan berbagai teknik ilmiah, penelitian kualitatif ini mencoba memahami fenomena yang dialami subjek, seperti perilaku, tujuan, motif, tindakan, dan lain sebagainya. Fenomena tersebut digambarkan sebagai deskripsi dan bahasa dalam konteks tertentu. Berlandaskan pada pendapat Sugiono, penelitian kualitatif bertujuan untuk mengkonstruksi atau menginterpretasikan kedalam bentuk makna kemudian akan menjelaskan masalah yang dikaji di lapangan.⁴⁸

Jenis penelitian dalam penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Sebuah penelitian yang dilakukan untuk memberikan kejadian secara fakta secara rinci dan seksama. Metode ini bertujuan untuk menyajikan data secara lengkap mengenai suatu kejadian. Peneliti memilih jenis penelitian ini karena ingin menjelaskan fenomena sesuai dengan topik penelitian yang dipilih oleh peneliti.

Adapun alasan peneliti memilih metode penelitian ini, yaitu karena metode ini relevan untuk digunakan dalam proses pencarian data yang berkaitan dengan permasalahan yang peneliti kaji terkait strategi

⁴⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung, Alfabeta, 2016), 11

kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Maka dalam hal ini, dengan mengetahui kemudian mendeskripsikan terkait realitas yang terjadi terkait strategi kepemimpinan kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Ma'arif Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember diharapkan dapat memperoleh informasi dan solusi yang bisa digunakan sebagai pertimbangan menjawab pertanyaan tentang strategi kepemimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, lokasi adalah merupakan satu instrumen yang sifatnya cukup urgen karena menunjukkan dimana penelitian akan dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil objek penelitian yaitu Pondok Pesantren Al Maufi berada di Jl. kotta blater dusun Jatirejo desa Sidodadi kecamatan Tempurejo kabupaten Jember. Alasan peneliti tertarik memilih lokasi penelitian ini, yaitu peneliti telah melakukan pra penelitian dengan berkunjung langsung ke lokasi serta pernah mondok dalam waktu tiga tahun dan lokasi penelitian ini sesuai dengan karakter permasalahan yang peneliti angkat. Dalam hal ini, menarik untuk diketahui terkait Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualiatas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Ciri utama dari sampling ini adalah apabila sampel yang dipilih secara khusus berdasarkan tujuan dari penelitian. Teknik penentuan subjek penelitian dengan memilih informan kunci yang memiliki informasi dan data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Jika subjek penelitian yang ditentukan tidak memiliki informasi yang lengkap, maka peneliti akan mencari sumber informasi dari subjek yang lain dengan rekomendasi dari informan sebelumnya.⁴⁹

Penelitian ini menentukan beberapa informan yaitu individu atau kelompok yang memberikan informasi dan data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Menurut M. Amirin, subjek penelitian adalah sumber tempat yang memperoleh keterangan penelitian atau lebih tepat dimaknai sebagai seseorang atau suatu yang diperoleh keterangan.⁵⁰ Adapun kriteria subjek penelitian yang diambil secara *purposive sampling*, dimana subjek akan digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Informan memahami dengan baik mengenai strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
2. Informan memiliki data yang akurat dan relevan dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian yang dilakukan.

⁴⁹ Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), 367

⁵⁰ Nashrullah dkk, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Pengembangan Teknik Pengumpulan Data), (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2023), 17

Berdasarkan dari penjelasan diatas maka yang menjadi kunci dari informasi dan data diantaranya:

- a. Pengasuh atau pemimpin pondok pesantren Al Maufi: Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif.
- b. Ketua pengurus pondok pesantren Al Maufi: Ahmad Fikri Jamil.
- c. Ketua kamar blok A pondok pesantren Al Maufi: Muhammad Ikrom
- d. Ustadz pondok pesantren Al Maufi: Rendi Hariyansyah
- e. Santri pondok pesantren Al Maufi: Muhammad Gufron

Alasan Peneliti memilih informan penelitian tersebut karena dirasa mempunyai pengetahuan yang lebih mendalam mengenai kualitas sumber daya manusia terlebih tentang strategi kepemimpinannya. Dan juga penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yakni penentuan data pada orang yang diwawancarai dilakukan dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu maka dari itu hal tersebut yang menjadi pertimbangannya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data peneliti dari sumber data (subjek maupun sampel penelitian). Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk instrumen penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung dan pencacatan yang dilakukan dengan sistematis di lokasi penelitian. Melalui teknik observasi ini peneliti lebih mudah untuk memahami konteks data secara keseluruhan dan situasi sosial yang ada di lokasi penelitian. Sehingga dapat memperoleh informasi yang menyeluruh.⁵¹

Metode observasi yang peneliti pilih dalam observasinya yakni observasi partisipasi pasif yakni peneliti datang ke lokasi yang akan dilakukan penelitian atau mengamati kegiatan yang akan dilaksanakan, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut, dalam hal ini peneliti murni berperan sebagai pengamat.⁵² Adapun data yang ingin diperoleh peneliti dari kegiatan observasi ini diantaranya:

- a. Lokasi dan letak geografis pondok pesantren Al Maufi.
- b. kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi.

2. Wawancara

Selain menggunakan metode observasi, penelitian ini juga menggunakan metode wawancara. Wawancara adalah sebuah percakapan antara dua orang atau lebih yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab.⁵³

⁵¹ Sugino, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2019), 216

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2022), 226- 227

⁵³ Nurul Ulfatin, *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya* (Malang: Banyumedia Publishing, 2014), 189

Wawancara terstruktur yang digunakan oleh peneliti untuk mencari sebuah informasi yang akurat mengenai strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Dari hasil wawancara, peneliti akan memperoleh informasi terkait permasalahan tersebut, dan pendekatan ini membantu peneliti untuk menghindari kesalahan dalam memperoleh informasi.

Dari hasil wawancara dengan narasumber peneliti terfokus terkait:

- a. Apa Strategi kepemimpinan kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
- b. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam Strategi kepemimpinan kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang telah terjadi, Dokumentasi dapat berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁴ Dalam, penelitian dokumentasi digunakan sebagai bukti atau rekam jejak dalam bentuk foto, video, rekaman, jurnal kegiatan, dan sebagainya. Fungsinya dokumentasi mendukung kelengkapan data penelitian yang lain. Dengan demikian metode dokumentasi merupakan

⁵⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 329

metode yang digunakan untuk mencari data yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses dimana informasi yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dicari dan disusun secara sistematis, serta ditarik kesimpulan sehingga mudah dipahami baik bagi diri sendiri maupun bagi pembaca lainnya.⁵⁵ Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis data menurut Miles dan Huberman sebagai berikut:

1. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan atau transformasi data yang muncul dalam korpus atau catatan lapangan yang ditulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Dengan kondensasi kami membuat data yang lebih akurat.

Data yang didapatkan dari lapangan memiliki jumlah yang banyak, maka dari itu diperlukan pencatatan dengan teliti, Mengkondensasi data artinya yaitu merangkum, memilih hal-hal yang dianggap penting, menfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari temanya yang sesuai obyek yang akan diteliti. Dengan begitu, data yang telah dikondensasi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan akan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

⁵⁵ Rijali, *Analisis Data Kualitatif*, Vol.17, No.33, (Jurnal Alhadharah, 2019), 84.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data merupakan sebuah proses penggabungan informasi, data yang digabungkan tersebut digunakan untuk membuat kesimpulan, selain itu penyajian data juga digunakan untuk mendapatkan suatu tindakan yang tepat. Pemaparan data tersebut memberikan pemahaman mengenai hal yang terjadi, termasuk mengeksplorasi data yang telah terstruktur dengan lebih detail. Adapun penyajian data pada penelitian ini disajikan dalam bentuk uraian sesuai dengan indikator penelitian agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

3. Penarikan Kesimpulan Dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Dari awal pengumpulan data, analisis kualitatif menginterpretasikan hal-hal apa yang dimaksud dengan tidak ada pola, penjelasan, aliran sebab akibat, dan proposisi. Peneliti yang kompeten menganggap kesimpulan ini mudah, menjaga keterbukaan dan skeptisisme, tetapi kesimpulan ini masih ada, samar-samar pada awalnya, kemudian semakin eksplisit dan membumi. korpus catatan lapangan; metode pengkodean, penyimpanan, dan pengambilan yang digunakan; kecanggihan peneliti, dan tanggal waktu yang harus dipenuhi.

Sebuah Kesimpulan yang dapat diandalkan adalah kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap permasalahan yang menjadi pusat perhatian peneliti, dari kesimpulan tersebut hasil temuan peneliti yang belum pernah diteliti atau di selidiki sebelumnya akan terungkap. Contohnya pada saat melakukan penelitian, peneliti menemukan dekskripsi atau gambaran objek

yang sebelumnya belum jelas maka menjadi jelas. Pada tahap ini peneliti merangkum temuan dari analisis sebelumnya dan menjawab semua masalah inti yang menjadi fokus dalam penelitian.

F. Keabsahan Data

Pengecekan data bertujuan untuk memastikan agar mendapatkan hasil yang valid, dapat dipertanggungjawabkan, dan dapat dipercaya oleh semua pihak. Kabsahan data adalah gagasan yang menggambarkan tingkat kebenaran data dalam sebuah penelitian. Untuk memastikan keabsahan data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan metode triangulasi, triangulasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang menggabungkan berbagai teknik dan sumber data yang telah ada.⁵⁶

Ada tiga macam triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Peneliti menggunakan teknik triangulasi teknik dan triangulasi sumber untuk memvalidasi data dalam penelitian ini. Berikut penjelasan dari keduanya, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik:

1. Triangulasi Sumber, yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber berbeda dengan teknik yang sama. Jadi peneliti menanyakan fokus masalah yang sama namun kepada orang yang berbeda sehingga data yang diperoleh lebih luas dan kredibel.
2. Triangulasi Teknik, untuk melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari sumber yang sama menggunakan teknik yang berbeda.

⁵⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 241

Misalnya data yang diperoleh dari hasil observasi, kemudian dicek dengan wawancara.

G. Tahap-tahap Penelitian

Dimulai dengan penelitian pendahuluan, perumusan desain, penelitian aktual, dan penulisan laporan, tahapan penelitian ini menjelaskan rencana pelaksanaan penelitian yang telah diteliti oleh peneliti.⁵⁷ Tahapan yang peneliti lalui adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

a. Menyusun Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan sketsa konseptual dari penyelidikan yang akan dilakukan. Oleh karena itu, peneliti harus menyusun isu-isu yang diangkat sebagai judul penelitian dalam proses rancangan penelitian.

b. Memilih Lokasi Penelitian

Peneliti telah memilih tempat studi yang akan dilakukan dengan permasalahan yang diangkat. Tempat penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

c. Mengurus Perizinan

Pelaksanaan penelitian memerlukan prosedur sesuai yang dibutuhkan. Mengurus perizinan Fakultas Dakwah UIN KHAS sehingga menyertakan surat penelitian yang disediakan oleh sivitas akademika untuk penunjang perizinan kepada instansi tempat penelitian.

⁵⁷ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UIN KHAS Jember*, (Jember: UIN KHAS Jember, 2021), 48

d. Observasi dan Menentukan Informan

Observasi lapangan untuk mengenali latar penelitian, menjajaki keadaan lapangan, serta lingkungan informan agar mudah menilai lingkungan lapangan. Dalam hal ini peneliti juga menentukan informan yang dianggap mempunyai pengetahuan lebih mengenai persoalan dalam penelitian.

e. Menyiapkan Instrumen Penelitian

Dalam hal ini peneliti merupakan alat pengumpul data utama. Oleh karena itu, dalam kepentingan pengumpulan data teknik yang digunakan berupa observasi, wawancara, dokumentasi.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

- a. Memahami latar belakang serta tujuan dalam penelitian.
- b. Memasuki tempat penelitian.
- c. Mencari sumber penelitian yang sudah ditetapkan.
- d. Mengumpulkan data.
- e. Menyempurnakan data yang belum lengkap.

3. Tahap Akhir Penelitian

Pada tahap akhir peneliti menganalisis data yang sesuai dengan teknik analisis yang digunakan, yaitu analisis kualitatif deskriptif. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah di analisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah. Semua data yang terkumpul dijadikan satu dan dikelompokkan sehingga tersusun dengan rapi dan sistematis.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek penelitian

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Al Maufi

Pondok Pesantren Al Maufi berlokasi di Jl. KH. Abdul Quddus No.105, Dusun Jatirejo RT/RW 002/004 Desa Sidodadi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Pondok Pesantren Al Maufi dirintis oleh (almarhum) KH. Abdul Quddus Pada tahun 1980 Bermula dengan jumlah 3 santri , yang mana hanya mengaji malam saja belum bermukim. Setelah setahun berjalan santri Al Maufi semakin berkembang, akhirnya KH. Abdul Quddus mendirikan asrama buat santri untuk bermukim. KH. Abdul Quddus Wafat pada tahun 2012, kepemimpinan pondok pesantren Al Maufi beralih ke tangan putra pertamanya yakni Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif.

2. Visi, Misi dan Tujuan Berdirinya Pondok Pesantren Al Maufi

a. Visi

Membentuk santri yang berakhlakul karimah sebagai landasan ilmu dan keterampilan yang dimiliki para santri Al Maufi.

b. Misi

Adapun misi Pondok Pesantren Al Maufi adalah :

- 1). Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan standar kompetensi yang professional guna membangkitkan dan mengaktifkan intelektual santri.

2). Memberikan bimbingan dan pelatihan-pelatihan serta kursus keterampilan dan olahraga yang baik agar emosional anak berada pada porsi yang tepat.

3). Memberikan pendidikan Agama Islam dengan baik dan benar serta melatih penghayatan dan pengamalan Agama Islam sebagai sumber inspirasi kehidupan.

c. Tujuan

Terwujudnya santri yang cerdas, terampil dan berkepribadian

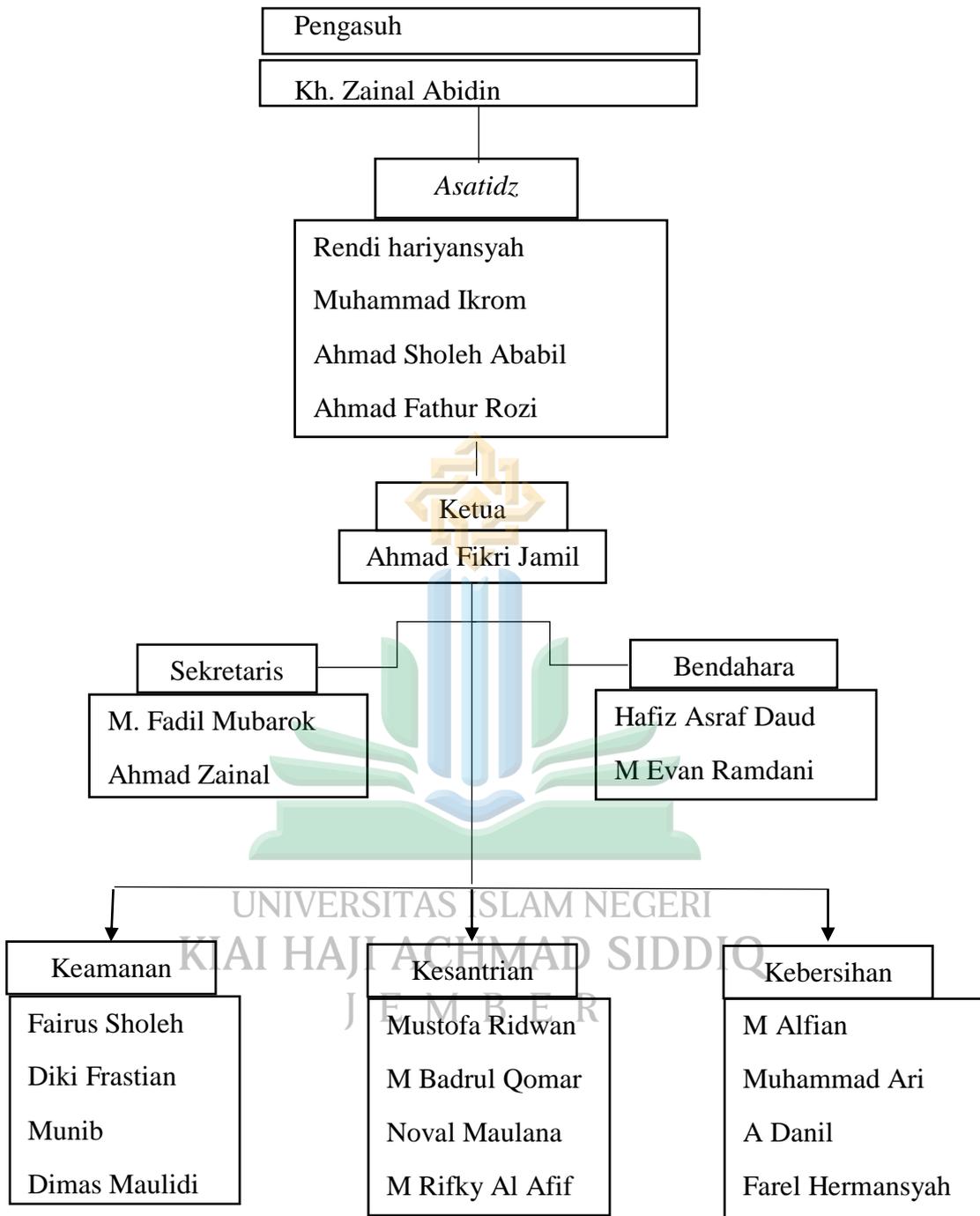
3. Kelembagaan di Pondok Pesantren Al Maufi

Pondok Pesantren Al Maufi Memiliki beberapa Lembaga pendidikan antara lain:

- a. Pondok Pesantren Putra-Putri berasrama yang khusus mengajarkan pengetahuan agama.
- b. TPQ (Taman Pendidikan Al-Qur'an)
- c. SMP (Sekolah Menengah Pertama)
- d. SMA (Sekolah Menengah Pertama)

4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Al Maufi

Yayasan pondok pesantren Al Maufi mempunyai struktur kepengurusan sebagai berikut:



Gambar 4.1

Struktur Pondok Pesantren Al Maufi 2024-2025

Sumber: Pengurus pondok pesantren Al Maufi

Adapun nama-nama ketua blok sebagai berikut:

- (1). Ketua blok A: Munib – ketua kamar: Munib, Muzaki, Wildan, Yoga
- (2). Ketua blok B: Irul – ketua kamar: Irul, R. Mustofa
- (3). Ketua blok C: Gufron – ketua kamar: Gufron, Hafiz
- (4). Ketua blok D: Aditya – ketua kamar: Aditya, Fajar, Alvin
- (5). Ketua blok E: Ahmad – ketua kamar: Ahmad, Fahmi
- (6). Ketua blok F: Noval – ketua kamar: Noval, R. zazol

5. Data Santri Pondok Pesantren Al Maufi

Adapun data santri di Pondok Pesantren Al Maufi hingga bulan Agustus 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Jumlah Santriwan/Santriwati PP. Al Maufi

No	Santriwan/wati	Jumlah Th. 2022	Jumlah Th. 2023	Jumlah Th. 2024
1.	Laki-laki	50	80	110
2.	Perempuan	30	30	45
	Total	80	110	155

Sumber: Pengurus pondok pesantren Al Maufi

6. Kegiatan Santri

Tabel 4.3
Siklus Kegiatan Santri di Pondok Pesantren Al Maufi

No	Waktu	Kegiatan	Pembina
1.	03.00 – 04.00	Sholat tahajud	Sie kesantrian
2.	04.00 – 04.15	Sholat subuh berjamaah	Kiai Zainal Abidin
3.	04.15 – 05.00	Mengaji Al-Qur'an dan setoran hafalan tajwid	Sie kesantrian
4.	05.00 – 06.00	Kajian kitab kuning (Ta'lim Muta'alim, Fathul Qorib, Riyadush Sholihin, Mukhtarul Hadist)	Kiai Zainal Abidin
5.	06.00 – 06.10	Sholat dhuha berjamaah	Sie kesantrin
6.	07.00 – 13.00	Sekolah formal	

7.	13.00 – 13.15	Sholat duhur berjamaah	Asatidz
8.	15.00 – 15.15	Sholat ashar berjamaah	Asatidz
9.	15.00 – 16.30	Sekolah diniyah	Asatidz
10.	17.30 - 17.45	Sholat maghrib berjamaah	Kiai Zainal Abidin
11.	17.45 - 18.30	Kajian kitab kuning (Jurumiyah dan Kaylani)	Kiai Zainal Abidin
12.	18.30 – 18.45	Sholat isya' berjamaah	Kiai Zainal Abidin
13.	18.45 – 20.00	Kajian kitab kuning (Tafsir Jalalain, Bidayatul Hidayah, Fathul Qorib, dan Fathul Mu'in)	Kiai Zainal Abidin
14.	20.00 – 21.00	Sekolah diniyah	Asatidz

Sumber: Pengurus pondok pesantren Al Maufi

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Sebagaimana yang telah dibahas pada bab III bahwa dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, yaitu metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat-alat dalam pengumpulan data. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan informasi terkait dengan objek penelitian tersebut berperan penting dalam mendukung identifikasi masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu, data dan analisis data akan disajikan secara detail dengan mengikuti titik beat penelitian yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian, maka akan diuraikan data-data tentang Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Adapun data-data yang diperoleh dari tiga metode di atas dapat dipaparkan sebagaimana di bawah ini. Dalam hal ini peneliti akan menyajikan dua macam pengumpulan data, yaitu hasil observasi peneliti yang merupakan data pokok kemudian diperkuat dengan hasil wawancara.

Untuk mendapatkan data yang berkualitas dan intensifikasi secara berurutan maka akan disajikan data tentang:

1. Apa Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Hasil dari temuan proses pencarian data dan informasi mengenai strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam Meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi, melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan masing-masing. Demikian juga dengan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, beliau juga melakukan beberapa strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi. Berdasarkan observasi penulis berikut adalah beberapa hal yang dilakukan oleh kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam kepemimpinannya :

a. Mendefinisikan Visi, Misi dan Tujuan Pondok Pesantren Al Maufi

Di setiap lembaga pasti terdapat strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh lembaga tersebut. Demikian juga dengan lembaga ini, seorang pemimpin (Kiai) dalam proses peningkatan sumber daya di lembaganya tentu memiliki strategi yang dapat memastikan pemberdayaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Memberdayakan Pondok Pesantren adalah komponen penting dari lembaga. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Kiai Zainal Abidin selaku pemimpin dalam pondok pesantren Al Maufi ini menyatakan:

Di sini saya dalam merencanakan strategi untuk pengelolaan pondok pesantren ini dengan cara saya menetapkan visi misi terlebih dahulu selain itu saya juga bekerja sama dengan para pengurus pondok pesantren, masyarakat sekitar dan juga wali santri dalam pengelolaan pondok pesantren.⁵⁸

Sesuai hasil wawancara dengan Kiai Zainal Abidin selaku pengasuh dan kiai di pondok pesantren Al Maufi tersebut, menjelaskan bahwasanya dalam Perencanaan Strategi dalam pengelolaan pondok pesantren Al Maufi ini dilakukan dengan cara menetapkan Visi Misi terlebih dahulu sebelum menjalankannya. Selain menetapkan visi dan misi untuk sebuah tujuan yang jelas, beliau juga bekerjasama dengan masyarakat serta lembaga lain yang dirasa penting untuk diajak kerjasama demi terlaksananya pengelolaan pondok pesantren Al Maufi.

Pernyataan tersebut kemudian ditanggapi oleh Rendi Hariyansyah selaku ketua pengurus yang menyatakan sebagai berikut:

Iya mas, jadi pak Kiai ini dalam merencanakan strateginya beliau selalu bekerja sama dengan masyarakat untuk meningkatkan pengelolaan pondok pesantren ini. Selain itu, beliau juga menetapkan sebuah visi misi atau tujuan yang ingin dicapai bersama sekelompok orang yang dirasa perlu dan bisa menuangkan fikirannya demi kemajuan pondok pesantren ini dengan mempertimbangkan keadaan sekitar serta memperkirakan apa yang

⁵⁸ Kiai Zainal Abidin, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024.

akan menjadi faktor pendukung dan hambatan di perjalanan nanti seperti itu mas.⁵⁹

Selain pernyataan tersebut salah satu santri pondok pesantren

Al Maufi juga memaparkan sebagai berikut:

Kiai biasanya terjun langsung ke masyarakat untuk memberikan dakwah kepada masyarakat agar masyarakat tau bagaimana visi misi yang akan di capai di pondok pesantren Al Maufi. Selain itu Pak Kiai juga memberikan arahan kepada kami sebagai masyarakat sini agar anaknya mondok di pesantren Al Maufi.⁶⁰

Dari wawancara di atas, peneliti juga memperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan. Peneliti melihat langsung dilapangan bahwa Kiai terjun langsung mengadakan serta mengikuti musyawarah bersama para pengurus pondok pesantren Al Maufi untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan pondok pesantren Al Maufi ini seperti halnya menetapkan visi dan misi atau sebuah tujuan yang ingin dicapai. Beliau juga selalu bekerjasama dengan masyarakat sekitar meminta untuk mendukung pondok pesantren tersebut agar lebih meningkat disetiap tahunnya yang tak lupa tentunya dengan mempertimbangkan faktor pendukung serta hambatan dan juga menyesuaikan lingkungan sekitar.

b. Membangun Hubungan dan Komunikasi Efektif di Pondok Pesantren Al Maufi

Terkait strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Maufi, Kiai Zainal juga menjalin hubungan yang baik dengan seluruh masyarakat Pondok Pesantren Al Maufi.

⁵⁹ Rendi Hariyansyah, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024.

⁶⁰ Muhammad Gufron, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024

Hal ini diungkapkan oleh salah satu pihak bagian asatidz yang memberikan pernyataan sebagai berikut:

untuk strategi peningkatan SDM itu sendiri Kiai juga menjalin kedekatan dengan semua santri khususnya ya pengurus serta asatidz yang ada. Meski beliau adalah pimpinan disini tapi beliau juga suka komunikasi dengan pengurus, beliau juga membuat forum dimana disitu berisi evaluasi dari Kiai dengan para pengurus dan asatidz.⁶¹

Berdasarkan pernyataan tersebut menjelaskan bahwa dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Maufi, Kiai Zainal Abidin juga menjalin kedekatan dengan para pengurus serta asatidz, dan tidak terkecuali para santri. Hal ini juga diungkapkan oleh salah satu pengurus di Pondok Pesantren Al Maufi, yang menyatakan:

Menurut saya dalam strateginya pimpinan Pondok Pesantren al Maufi dalam meningkatkan kualitas SDM salah satunya itu Kiai biasanya mencari waktu untuk mengadakan kumpulan agar tidak mengganggu aktivitas lainnya untuk duduk berdiskusi secara fokus dengan pihak pengurus pondok pesantren Al Maufi. karena dalam hal peningkatan sumber daya manusia itu memang membutuhkan waktu dan tempat yang nyaman supaya tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di pondok pesantren Al Maufi.⁶²

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa langkah utama yang sering dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Al Maufi dalam upaya meningkatkan kualitas SDM pesantren ialah dengan menyediakan waktu luang secara maksimal untuk aktif berdiskusi terkait kemajuan pengurus pesantren, mulai dari tenaga kepengurusan, tenaga pengajar maupun pengembangan kompetensi dan prestasi Pondok Pesantren Al Maufi itu sendiri.

⁶¹ Rendi Hariyansyah, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024

⁶² Ahmad Sholeh Ababil, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024

Sementara itu pihak pimpinan serta para pengurus Pondok Pesantren Al Maufi juga rutin melakukan kegiatan setiap minggunya, yang sasarannya ialah pengurus, guru dan ustadz maupun santrinya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang mana salah satu santri Pondok Pesantren Al Maufi mengemukakan bahwa:

Salah satu komunikasi yang dilakukan Kiai dengan santri ya biasanya mengadakan kegiatan di hari libur, kegiatannya dalam bidang keagamaan itu, kadang di selenggarakan setiap minggunya. Dalam hal ini diikuti oleh santri yang sering diambil pada hari libur, supaya tidak mengganggu waktu aktivitas lainnya. Pada kegiatan ini santri dibekali dengan pemahaman tentang tauhid, fiqh dan akhlak.⁶³

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara keterangan di atas menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Al Maufi ialah dengan mengadakan pertemuan khusus dengan para santrinya yang melibatkan juga tenaga pendidik untuk mengetahui dan menambah pengetahuan kepada santrinya tentang ilmu agama baik tauhid, fiqh maupun akhlak.

c. Identifikasi dan Memanfaatkan Bakat di Pondok Pesantren Al Maufi

Salah satu strategi yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Al Maufi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengidentifikasi serta memberikan pelatihan bagi para pengurus serta santri untuk mengembangkan

⁶³ Muhammad Gufron, diwawancarai oleh penulis, 31 Juni 2024

kemampuan yang dimiliki. Sesuai pernyataan salah satu pengurus berikut:

Untuk meningkatkan kualitas sdm itu sendiri kiai juga membuat suatu program yang sangat bermanfaat bagi kami semua khususnya para santri. Dalam hal ini Kiai memfasilitasi bagi siapa saja yang memiliki kemampuan dalam suatu bidang, contohnya seperti hadroh, Qori', dan sebagainya. Kiai memberikan ruang bagi kami untuk mempelajari bakat apa yang kami miliki untuk lebih dikembangkan lagi..⁶⁴

Berdasarkan wawancara tersebut dapat menjelaskan bahwa dalam mengidentifikasi serta memanfaatkan bakat Kiai membuat sebuah program Ekstrakurikuler yang dapat diikuti oleh semua santri. Dalam hal ini tenaga pengajar yang ditugaskan untuk memandu jalannya sebuah ekstrakurikuler tentu telah di seleksi terlebih dahulu agar pengajar dapat melakukan pekerjaannya secara profesional dan dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Selain itu, ekstrakurikuler dilakukan disaat masa senggang agar tidak mengganggu aktivitas lain bagi santri. Ekstrakurikuler ini terbuka bagi seluruh santri dan bisa diikuti oleh siapa saja. Hal ini didukung oleh pernyataan berikut:

Kiai memberikan kami fasilitas bagi siapa saja yang ingin mengembangkan kemampuan apa yang dimiliki. Yang saya tau juga tenaga pengajar untuk ekstrakurikuler itu juga harus di seleksi terlebih dahulu. Kalo untuk memanfaatkan bakat apa yang dimiliki itu ya nanti misal ada lomba Qoriatul Qur'an, maka kami ikut berpartisipasi di ajang tersebut. Contoh lagi hadroh, kadang anggota tim hadroh kami diundang sama masyarakat sekitar buat ngisi acara mas, kayak di nikahan gitu biasanya..⁶⁵

⁶⁴ Ahmad Sholeh Ababil, diwawancarai oleh penulis, 01 Juli 2024

⁶⁵ Muhammad Ikrom, diwawancarai oleh penulis, 01 Juli 2024

Dari pernyataan di atas dapat didefinisikan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh setiap masyarakat pondok pesantren Al Maufi didukung oleh Kiai yaitu dengan memberikan ruang dan fasilitas bagi mereka yang mau untuk mengembangkannya. Salah satunya hadroh, menyatakan bahwa tim hadroh pondok pesantren Al Maufi biasanya mendapatkan undangan untuk mengisi di berbagai acara di masyarakat sekitar. Hal ini membuktikan bahwa pemanfaatan bakat yang dimiliki oleh para santri berjalan dengan baik dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat setempat.

d. memfasilitasi dan Kolaborasi Timwork di Pondok Pesantren Al Maufi

Tidak hanya berbagai upaya di atas, dalam strategi meningkatkan sumber daya manusia yang ada, hal penting yang harus diperhatikan yaitu adanya kerjasama antara pengasuh dan bawahannya maka dapat memudahkan suatu lembaga untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan. Seperti yang dikatakan oleh ketua pengurus berikut:

Kalo di sini itu Kiai memang menekankan semuanya harus saling membantu, saling kerjasama, khususnya bagi pengurus dan asatidz, begitu juga dengan santri. Dalam suatu tim itu bisa dikatakan banyak pemikiran kan mas, jadi gimana caranya kita bisa menyatukan pemikiran-pemikiran tersebut untuk kepentingan bersama, saling terbuka juga seperti itu.⁶⁶

Dari penjelasan tersebut menegaskan bahwa di Pondok Pesantren Al Maufi sangat menekankan adanya kerjasama yang baik

⁶⁶ Ahmad Sholeh Ababail, diwawancarai oleh penulis, 01 Juli 2024

dalam suatu kepengurusan agar terciptanya tujuan yang telah ditetapkan. Agar hal tersebut berjalan sesuai rencana maka dibutuhkan kerjasama dan keterbukaan antara anggota dalam suatu tim atau kepengurusan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan salah satu asatidz di Pondok Pesantren Al Maufi yang mengatakan:

Kalo pengurus di sini InsyaAllah sudah bisa dikatakan saling kerjasama ya mas dalam membantu kiai buat ngurus santri. Sebisa mungkin kita harus saling mendukung satu sama lain karna itu salah kunci keberhasilan. Dan tidak hanya itu saja, Kiai juga sering memberi nasehat dan arahan kepada kita semua bagaimana cara menjalin hubungan yang baik dengan anggota sesama tim.⁶⁷

Dari penjelasan tersebut menjelaskan Kiai turun langsung untuk memberikan arahan serta nasehat kepada para pengurus dan santri bahwa pentingnya menjadi ilmu komunikasi yang baik dengan sesama anggota tim khususnya para pengurus yang terdiri dari beberapa anggota dan tentu memiliki banyak perbedaan pemikiran dalam hal ini Kiai menekankan adanya hubungan kerjasama dan saling keterbukaan antara satu sama lain untuk mendukung terciptanya suatu tujuan.

- e. Memberikan Inspirasi dan Motivasi Terhadap Santri di Pondok Pesantren Al Maufi

Selain itu, Kiai merupakan faktor utama untuk memberikan energi atau motivasi terhadap santri di pondok pesantren Al Maufi. Seperti pernyataan yang disampaikan oleh ketua pengurus mengenai

⁶⁷ Rendi Hariyansyah, diwawancarai oleh penulis, 01 Juli 202

Kiai dalam memberikan energi untuk mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren yaitu:

Orang tidak akan semangat karena ada beberapa sebab di antaranya karena adanya ketidak tahuan tentang fadilah-fadilah atau keutamaan dari apa yang telah dilakukan. Maka yang akan dilakukan oleh Pesantren untuk memberikan suatu energi atau motivasi yaitu dengan memberikan pengetahuan tentang fadilah-fadilah atau keutamaan dengan cara Pemaksaan. Arti dari kata pemaksaan di sini yaitu melawan rasa malas yang ada pada diri santri dengan harapan santri merasakan semangat untuk mengikuti kegiatan yang ada di Pesantren, dengan adanya semangat tersebut Pesantren membuat wadah kegiatan yang mana santri harus mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di pondok pesantren ini.⁶⁸

Pendapat yang senada juga disampaikan oleh salah satu asatidz berikut, beliau menyatakan:

Upaya dalam memberikan energi atau motivasi terhadap santri, Pengasuh selalu memberikan dawuh ketika beliau mengisi kegiatan atau ada acara yang dihadiri oleh orang tua para santri dan juga santri Pondok Pesantren Al Maufi. Beliau selalu memberikan motivasi terhadap santrinya, agar santri selalu taat serta beribadah kepada Allah agar apa yang di cita-citakan terwujud. Beliau juga menyarankan terhadap wali santri agar bisa membantu terlaksananya kegiatan di Pondok Pesantren bisa berjalan dengan baik dengan cara, ketika santri mengikuti kegiatan seperti sekolah madrasah wali santri tidak seharusnya menjenguk putrinya pada jam kegiatan tersebut. Dengan hal ini wali santri secara tidak langsung membantu terwujudnya visi yang ada di Pondok Pesantren.⁶⁹

Berdasarkan pemaparan data di atas dapat disimpulkan bahwa Kiai dalam memberikan energi serta untuk mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren Al Maufi tidak hanya dengan Materi akan tetapi dengan Praktek dan usaha dalam mengembangkan sumber daya santri di Pondok Pesantren Al Maufi.

⁶⁸ Ahmad Sholeh Ababil, diwawancarai oleh penulis, 01 Juli 2024

⁶⁹ Muhammad Ikrom, diwawancarai oleh penulis, 01 juli 2024

f. Melakukan Evaluasi Kinerja di Pondok Pesantren Al Maufi

Teknik pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pimpinan khususnya dalam proses pembelajaran yang dilakukan di Pondok Pesantren Al Maufi ini diserahkan kepada Ketua Pengurus. Teknik supervisi disini dengan melakukan rapat evaluasi setiap 6 bulan sekali, pada rapat tersebut dihadiri oleh pengasuh, seluruh pengurus dan *asatidz* Pondok Pesantren Al Maufi. hal ini sebagaimana pengakuan oleh pengasuh Pondok Pesantren Al Maufi, bahwa:

Untuk evaluasi kinerja itu saya selalu ngajak pengurus buat kumpulan bulanan, di rapat itu kita membahas ya kegiatan selama 6 bulan terakhir ini, saya juga melakukan pengawasan terhadap para pengurus dan santri di beberapa kegiatan, contohnya waktu ngaji kitab kuning, itu saya sendiri yang ngisi.⁷⁰

Dari penjelasan tersebut menjelaskan bahwa Kiai Zainal Abidin secara langsung turun untuk melakukan tindakan pengawasan dan evaluasi terhadap para pengurus dan santri. Hal itu dilakukan oleh Kiai Zainal Abidin untuk mengetahui bagaimana perkembangan dan kemajuan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Maufi.

Hal ini juga diperkuat oleh salah satu *asatidz* berikut ini:

Kalo untuk evaluasi biasanya kita selalu mengadakan rapat mas, rapatnya itu ya 6 bulan sekali, itu yang hadir ya Kiai, pengurus, *asatidz*, sama ketua blok juga. Isi dari rapat itu kita biasanya menyampaikan bagaimana perkembangan kepengurusan selama beberapa bulan terakhir, ada hambatan apa aja, kekurangannya apa aja gitu mas.⁷¹

⁷⁰ Kiai Zainal Abidin, diwawancarai oleh penulis, 02 Juli 2024

⁷¹ Rendi Hariyansyah, diwawancarai oleh penulis, 02 Juli 2024

Hal ini diperkuat oleh informasi dari salah ketua blok atau kamar di Pondok Pesantren Al Maufi yang mengatakan:

Kiai itu biasanya turun langsung ke lapangan buat mantau kita para pengurus, selain itu juga ada beberapa kegiatan yang diisi oleh Kiai sendiri. Karna kan terlaksananya suatu kegiatan itu tergantung bagaimana yang menjalankan, dan setiap pengurus mengemban amanah itu dari Kiai, kalo selama ini menurut saya Alhamdulillah semuanya berjalan dengan lancar, Cuma memang ada beberapa hambatan dan itu biasanya kita jadikan evaluasi buat kedepannya.⁷²

Keterangan di atas menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al Maufi ialah dengan aktif melakukan evaluasi dan melakukan pengawasan dengan melibatkan pihak pengurus, *asatidz*, serta ketua blok yang ada di Pondok Pesantren Al Maufi untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dan tantangan dalam kepengurusan selama enam bulan terakhir, maka dari itu pentingnya untuk melakukan pengawasan dan evaluasi dilakukan setiap enam bulan satu kali.

g. Mengenali Kekuatan dan Kelemahan Pondok Pesantren Al Maufi

Strategi selanjutnya yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan sumberdaya manusia yaitu dengan mengetahui apa saja kekuatan dan kelemahan dari lembaga yang ia miliki. Seperti halnya di pondok pesantren Al maufi, pernyataan berikut ini:

Al maufi itu kekuatan nya yang pertama yaa dari kiai nya sendiri yang mana punya kharisma tersendiri sehingga banyak alumni dan masyarakatnya itu yang mau memondokkan anaknya di al maufi, kiai itu mempunyai strategi yang bagus dari tenaga pengajar Diniyah aja sekarang ada beberapa dari santri sendiri, terus dari segi

⁷² Muhammad Ikrom, diwawancarai oleh penulis, 02 Juli 2024

pendidikan sudah lengkap kayak SMP, SMA yang mana sudah mengikuti pondok pesantren Modern dari yang dulu tradisional tanpa ada sekolah formal sehingga para masyarakat itu memondokkan anak di pesantren agar mendapatkan 2 ilmu sekaligus, terus kekuatan yang paling penting dari al maufi sudah mempunyai metode cara cepat baca kitab sendiri yang dikarang sendiri oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif. Nama metode cara cepat baca kitabnya Al Muyasir mulai juz 1-3.⁷³

Berdasarkan wawancara dan observasi diatas, dapat dipahami bahwa hal yang menjadikan Pondok Pesantren Al Maufi unggul yaitu disebabkan Kiai yang memiliki kharisma tersendiri sehingga, masyarakat mulai banyak yang tertarik untuk menyekolahkan putra putri mereka di pondok pesantren Al Maufi, selain itu terdapat metode yang berbeda untuk mempelajari kitab, dengan hal ini, maka santri dapat mempelajari kitab dengan mudah. Selain itu, terdapat beberapa kelemahan yang ditemukan oleh peneliti, seperti yang disampaikan oleh informan berikut ini:

Kalau kelemahan Al Maufi yaa dari sarana prasarana yang kurang memadai mulai dari tempat belajar santri dan tempat tidur santri masih minim dan sudah banyak yang dirusak sama tempat sampah yang kurang sehingga sampah banyak yg berserakan. Terus dari segi pengamalan santri sendiri terhadap ilmu yang sudah di berikan kiai , masih banyak ditemukan santri yang melanggar seperti merokok, keluar pondok tanpa seizin pengurus dan kiai, santri tidak ikut solat berjamaah, santri tidak ikut sekolah Diniyah, santri bolos sekolah formal.⁷⁴

Sesuai pernyataan tersebut, maka kekurangan dari Pondok Pesantren Al Maufi yaitu minimnya fasilitas yang memadai bagi para santri, sehingga santri bisa saja melakukan pelanggaran di Pondok Pesantren, seperti: keluar tanpa mendapat izin dari pengurus

⁷³ Ahmad Fikri Jamil, diwawancarai oleh penulis, 03 Juni 2024

⁷⁴ Rendi Hariyansyah, diwawancarai oleh penulis, 03 Juni 2024

pondok, tidak menghadiri sholat berjamaah, dan lain sebagainya. Namun hal tersebut telah diketahui oleh pengurus Pondok pesantren dan akan dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya.

2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Berdasarkan observasi dan wawancara faktor yang mendukung dan menghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Al Ma'arif sebagai Berikut adalah penjelasannya :

a. Faktor Pendukung

1) Peran aktif Kiai Zainal Abidin Al Maarif

KH. Abdul Qudus adalah pendiri pondok pesantren Al Maufi, beliau meninggal beberapa tahun setelah menjalankan pondok pesantren, Kepemimpinan pondok pesantren kemudian diteruskan oleh putra beliau yaitu Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif. Di bawah kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, pondok pesantren Al Maufi terus mengalami kemajuan yang cukup signifikan. Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif terus berperan aktif dalam memajukan pondok dengan berbagai strategi kepemimpinan yang beliau lakukan.

Sejak awal (Alm.) KH. Abdul Qudus berniat agar Pondok Pesantren Al Maufi dapat menjadi pondok pesantren yang

mampu menciptakan generasi yang fasih membaca Al Qur'an, berpengetahuan yang luas, mencetak santri yang bertaqwa, berkualitas dan mampu membenahi moralitas masyarakat melalui penyebaran ilmu agama dengan terciptanya akhlak yang karimah. Niat ini kemudian diteruskan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif, dan berkat kegigihan beliau dan adanya dukungan dari masyarakat disekitar, pondok pesantren Al Maufi kemudian bisa berkembang sampai saat ini.

2) Dukungan dari keluarga besar Kiai Zainal Abidin Al Maarif

Keluarga besar Kiai Zainal Abidin Al Maarif merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam berdirinya pondok pesantren Al Maufi, tidak hanya dukungan moral yang diterima namun dukungan dalam masalah materi juga diberikan oleh keluarga Kiai Zainal Abidin Al Maarif. Peran keluarga sangat penting dalam perkembangan pondok pesantren Al Maufi, berkat bantuan dan doa mereka pondok pesantren dapat berdiri dan berkembang sampai saat ini.

3) Adanya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas

Seperti di pondok pesantren lain, di pondok pesantren Al Maufi juga dilengkapi dengan kurikulum. Pondok pesantren Al Maufi juga menyediakan berbagai proses pembelajaran yang menarik, yang meliputi kegiatan wajib dan kegiatan anjuran. Kegiatan wajib adalah meliputi pengajian kitab kuning (tafsir,

hadist, fiqih, nahwu shorof, ta'lim mutaallim, dan metode cara cepat baca kitab kuning Al Muyassir. Sedangkan kegiatan anjuran/pilihan meliputi tilawatil Qur'an (seni baca), olah raga, kaligrafi, dan tahfidz Al-Qur'an. Selain itu terdapat kurikulum di lembaga pendidikan formal yang ada di pondok pesantren yaitu TPQ (Taman Pendidikan Al-Qur'an), SMP (Sekolah Menengah Pertama), SMA (Sekolah Menengah Pertama).

Dengan adanya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas di pondok pesantren berakibat santri akan memperoleh pendidikan yang baik dan berkualitas pula. Sehingga hal ini sesuai dengan tujuan, visi dan misi pondok pesantren Al Maufi.

4) Adanya interaksi yang baik antara pengasuh dengan santri

Di pondok pesantren Al Maufi interaksi antara pengasuh yakni Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dengan para santri terjalin dengan sangat baik. Pihak pengasuh pondok berhasil menciptakan situasi yang kondusif dan nyaman sehingga terjadi sikap saling menghormati. Dengan adanya interaksi yang baik ini, membuat keberlangsungan pondok pesantren menjadi lebih baik lagi.

Kesibukan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif tidak mengurangi hubungan yang baik antara beliau dan para santrinya. Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif sering berinteraksi

secara pribadi dengan para santri. Sebagai contoh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif sering bercakap santai dengan santri setelah memimpin sholat berjamaah dan bahkan saat tidak ada kesibukan beliau juga ikut ro'an (bersih-bersih) bersama para santri. Beliau juga sering berbagi makanan dengan santri saat memperoleh bagian makanan (nasi kotak) dari panitia sepulang dari pengajian, beliau selalu memberikannya kepada para santri. Hal ini secara tidak langsung akan membangun interaksi positif antara pihak pondok dengan santri.

b. Faktor Penghambat

1) Pola Perilaku Santri dan Siswa yang Kadang Sulit Diatur

Seperti di pondok pesantren lainnya pola perilaku santri dan siswa yang terkadang sulit diatur juga terjadi pondok pesantren Al Maufi. Mengatasi hal ini apabila terdapat santri dan siswa yang terkadang sulit diatur maka pengurus dan pengajar di pondok pesantren Al Maufi memberikan metode dengan memberi peringatan secara perlahan dan tidak berteriak kepada santri, karena banyak santri berbeda-beda sifat dan perilaku. Seperti yang disampaikan oleh ketua pengurus sebagai berikut:

Tidak jarang juga ada santri yang nakal, suka melanggar peraturan, ya itu banyak yang seperti itu. Tapi kami mengatasi hal itu sudah memiliki metode tersendiri, kami

tidak langsung menghukumnya gitu aja, ada step-step dalam menangani santri yang seperti itu.⁷⁵

Selain itu pengurus dan pengajar selalu menghargai setiap apa yang dikerjakan oleh santri meskipun ada kesalahan. Hal ini membuat para santri menjadi lebih baik dan merasa nyaman di dalam Pondok.

2) Sarana dan Prasarana yang Tidak Terjaga

Sarana dan prasarana pondok pesantren adalah penunjang yang sangat penting untuk tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Sarana dan prasarana yang lengkap dan dalam kondisi baik membuat program dan kegiatan di pondok pesantren Al Maufi berjalan dengan baik. Oleh karena itu sarana dan prasarana yang telah disediakan harus dipelihara oleh semua pihak dengan baik terutama oleh para santri karena di pondok pesantren Al Maufi masih ditemukan tindakan-tindakan tidak bertanggung jawab seperti coretan-coretan baik di tembok dan bangku.

3) Fasilitas yang kurang memadai

Pondok pesantren Al Maufi saat ini telah berkembang menjadi lebih baik. Perkembangan ini harusnya juga ditunjang oleh keberadaan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana adalah segala jenis peralatan yang berfungsi sebagai alat utama/alat langsung untuk mencapai tujuan . namun

⁷⁵ Muhammad Ikrom, diwawancarai oleh penulis, 03 Juli 2024

hingga saat ini sarana dan prasarana yang ada di Pondok Pesantren Al Maufi masih perlu dikembangkan lagi, sebab apabila sarana prasarana memadai, maka keadaan belajar mengajar di Pondok Pesantren Al Maufi tentunya akan berjalan dengan lancar dan mengalami peningkatan yang baik. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh salah satu *asatidz* di Pondok Pesantren Al Maufi, yakni sebagai berikut:

Saat ini ketersediaan sarana dan prasarana Pondok Pesantren Al Maufi masih dilakukan peningkatan secara terus menerus, ini dilakukan untuk memberi kenyamanan termasuk dalam mendukung berbagai kegiatan peningkatan SDM, seperti Gedung, fasilitas teknologi dan lain sebagainya.⁷⁶

Ungkapan di atas menunjukkan bahwa faktor penghambat lainnya yang terdapat di Pondok Pesantren Al Maufi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah minimnya ketersediaan fasilitas yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Al Maufi tersebut.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap penelitian dalam bentuk deskriptif analisis yaitu dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk menganalisis hasil penelitian, penulis mengintreprestasikan dengan pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara penulis dengan beberapa

⁷⁶ Ahmad Sholeh Ababil, *Wawancara*, 03 Juli 2024

informan yang telah penulis laksanakan terkait strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Al Maufi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1. Apa Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Maarif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi

Strategi kepemimpinan adalah hal yang penting bagi organisasi karena sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak harus ada implikasi penting yaitu seorang pemimpin harus melibatkan bawahan atau pengikutnya.⁷⁷ Sebagaimana sudah diungkapkan pada bagaian sub bab dua sebelumnya bahwa kajian ini menggunakan teori strategi kepemimpinan yang dikemukakan didalam buku strategi kepemimpinan karya Dian Jani Prasinta-Jarkawi-Emanuel B.S. Kase, antara lain:⁷⁸

a. Mengidentifikasi Visi, Misi dan Tujuan

Upaya Kiai dalam mewujudkan visi pengembangan sumberdaya santri yaitu menjelaskan visi yang ada di Pondok Pesantren Al Maufi dengan cara pembentukan karakter santri melalui berbagai macam kegiatan yang ada di Pondok Pesantren Al Maufi, yang mana harapanya adalah untuk meningkatkan

⁷⁷ Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana, 2010), 218.

⁷⁸ Dian Jani Prasinta, dkk. *Strategi Kepemimpinan*, (Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023), 72.

sumber daya manusia. Sebagai santri di Pondok Pesantren Al Maufi mereka diwajibkan mengikuti semua kegiatan yang ada di Pondok Pesantren tersebut, guna mempelajari dan mempraktekan agar apa yang telah di pelajari bisa mereka amalkan. Maka ini salah satu bentuk mewujudkan visi di Pondok pesantren Al Maufi.

Maksudnya di sini adalah seorang pimpinan muncul dengan gambaran tentang kondisi masa depan yang ideal. Kemudian pemimpin akan menjelaskan visinya kepada bawahannya dan meyakinkan mereka untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut.

Jadi dari hasil temuan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kiai mewujudkan visi dalam pengembangan sumberdaya santri di Pondok Pesantren Al Maufi yaitu menjelaskan visinya kepada santri dan meyakinkan mereka untuk melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut dengan cara mebentukan karakter melalu kegiatan-kegiatan yang wajib santri ikuti di Pondok pesantren.

b. Membangun Hubungan dan Komunikasi Efektif

Selain mana tahu kan fishing misi dan tujuan membangun hubungan serta komunikasi yang efektif juga merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh pimpinan dalam menetapkan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Terkait hal tersebut Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif juga menjalin hubungan yang baik dengan seluruh masyarakat pondok pesantren Al Maufi, adapun strategi yang digunakan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif yaitu dengan menyediakan waktu ruang secara maksimal untuk melakukan diskusi bersama pengurus pondok pesantren dan *asatidz*.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh salah satu pengurus pondok pesantren Al Maufi yang menyatakan bahwa terdapat kegiatan rutin an yang diadakan oleh Kiai dengan mengumpulkan para pengurus untuk memberikan pemahaman mengenai tauhid fiqih dan akhlak, maka dari itu dari pertemuan tersebut dapat menciptakan hubungan serta komunikasi yang efektif di pondok pesantren Al Maufi.

Langkah selanjutnya dilakukan penetapan berbagai kebijakan untuk menjalankan program tahunan yang sudah direncanakannya. Menetapkan kebijakan ini juga dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Al Maufi juga penuh dengan kehati-hatian agar tidak membuat elemen pesantren dirugikan satu sama lain. dalam hal ini pihak pimpinan juga menyediakan waktu luang secara maksimal untuk aktif berdiskusi terkait kemajuan pengurus pesantren, mulai dari tenaga kepengurusan, tenaga pengajar maupun pengembangan kompetensi dan prestasi Pondok Pesantren Al Maufi itu sendiri.

c. Mengidentifikasi dan Memanfaatkan Bakat di Pondok Pesantren Al Maufi

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh Kiai Zainal Abidin yaitu dengan mengidentifikasi serta memberikan pelatihan bagi para pengurus serta santri untuk bisa mengembangkan kemampuan yang mereka miliki. Berdasarkan informasi yang didapat di pondok pesantren Al Maufi membuat sebuah program ekstrakurikuler yang dapat diikuti oleh semua santri.

Dalam hal ini tenaga pengajar yang ditugaskan untuk membantu jalannya ekstrakurikuler tersebut merupakan pengurus di pondok pesantren tersebut. Namun sebelum ditugaskan untuk menjadi tenaga pengajar ekstrakurikuler, dilakukan seleksi terlebih dahulu agar pengajar dapat melakukan pekerjaannya secara profesional selain itu pengajar ekstrakurikuler tersebut dapat memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Adapun ekstrakurikuler tersebut dilakukan di saat masa senggang atau pada saat waktu luang agar tidak mengganggu aktivitas lainnya

d. Memfasilitasi dan Kolaborasi Timework di Pondok Pesantren Al Maufi

Langkah lainnya yang tidak bisa dilepaskan dalam meningkatkan kualitas SDM ialah menetapkan struktur

organisasi yang efektif. Dalam hal ini pimpinan dalam menjalankan tugasnya tidak sendirian, melainkan sudah dibentuknya sistem kepengurusan yang teratur bahkan sudah terdapat pihak-pihak tertentu yang bekerja dibidang dan keahliannya. Kepemimpinan Pondok Pesantren Al Maufi ini baik dalam kepengurusan maupun dalam mengadakan suatu kegiatan menggunakan tipe kepemimpinan demokratis yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW dengan aktif bermusyawarah untuk mencari yang terbaik dengan cara kita mengadakan evaluasi, minta saran dan masukan pada guru-guru dan santri apa yang terbaik untuk pondok.

Tidak hanya sampai di tahap itu, pimpinan Pondok Pesantren Al Maufi juga mengupayakan adanya budaya pendukung. Dimana pada aspek perkembangan sarana dan prasarana, pimpinan telah banyak melakukan pembangunan sarana dan prasarana di semua sektor. Semua sarana dan prasarana untuk memfasilitasi kegiatan pondok pesantren telah disiapkan, sekalipun masih terdapat beberapa kekurangan dalam mendukung kegiatan belajar mengajar.

- e. Memberikan Inspirasi dan Motivasi Terhadap Santri di Pondok Pesantren Al Maufi

Upaya meningkatkan kualitas SDM ini juga dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Al Maufi dengan memotivasi

seluruh pengurus, guru, bahkan santri. Dalam hal ini pimpinan aktif mengadakan pertemuan khusus dengan para santrinya yang melibatkan juga tenaga pendidik untuk mengetahui dan menambah pengetahuan kepada santrinya tentang ilmu agama baik tauhid, fiqh maupun ahklak. Strategi lainnya yang dilakukan pimpinan memperhatikan sarana dan prasarana yang dapat mendukung program pengembangan SDM tersebut.

Kepemimpinan Pondok Pesantren Al Maufi ini memiliki sifat bijaksana di dalam menjaga keutuhan pesantren, baik di dalam kepengurusan pondok pesantren maupun jalur pendidikan formalnya, beliau memperlihatkan karakternya dalam membangun kepercayaan dari masyarakat. Beliau masih mampu mempertahankan kredibilitasnya sehingga kewibawaan yang dimiliki Beliau masih tetap eksis dan diakui oleh masyarakat luas. Dan juga bertanggungjawab atas segala hal yang berkaitan dengan santri, ustadz dan pondok Pesantren.

f. Melakukan Evaluasi Kinerja di Pondok Pesantren Al Maufi

Teknik pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pimpinan khususnya dalam proses pembelajaran yang dilakukan di Pondok Pesantren Al Maufi ini diserahkan kepada Ketua Pengurus. Teknik supervisi disini dengan melakukan rapat evaluasi setiap 6 bulan sekali, pada rapat tersebut dihadiri oleh

pengasuh, seluruh pengurus dan *asatidz* Pondok Pesantren Al Maufi.

Selain itu, strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik yang dilakukan di Pondok Pesantren Al Maufi ialah dengan aktif melakukan evaluasi dan melakukan pengawasan dengan melibatkan pihak pengurus, *asatidz*, serta ketua blok yang ada di Pondok Pesantren Al Maufi, tujuan dari evaluasi tersebut yaitu untuk mengetahui apa saja yang menjadi hambatan dan tantangan dalam kepengurusan selama enam bulan terakhir, maka dari itu pentingnya untuk melakukan pengawasan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dan evaluasi dilakukan setiap enam bulan satu kali.

g. Mengenali Kekuatan dan Kelemahan Pondok Pesantren Al Maufi

Selain hal yang disebutkan diatas, terdapat strategi yang dilakukan Kiai Zainal Abidin dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Maufi, yaitu dengan menelaah serta mencari tahu apa saja yang menjadi kekuatan atau keunggulan di Pondok Pesantren, serta mempelajari apa yang menjadi kekurangan di Pondok Pesantren. Beberapa keunggulan yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Al Maufi yaitu keteladanan dari Kiai Zainal Abidin yang khas sehingga menjadikan masyarakat sekitar lebih

percaya untuk memondokkan putra-putri mereka di Pondok Pesantren Al Maufi, selain itu keberhasilan dari para alumni Pondok Pesantren Al Maufi setelah lulus dari Al Maufi semakin menjadi hal yang membanggakan bagi Pondok Pesantren dan masyarakat. Selain keunggulan tersebut, terdapat beberapa kekurangan yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Al Maufi, yaitu kurangnya fasilitas yang memadai untuk santri, seperti halnya tempat tinggal, tempat belajar, yang masih jauh dari segi mumpuni. Selain itu minimnya fasilitas membuat para santri dengan mudah untuk melanggar beberapa peraturan seperti, keluar masuk pondok pesantren tanpa izin dari pengurus, tidak mengikuti kegiatan yang ditetapkan Pondok Pesantren, dan lain sebagainya.

Hal ini dapat diketahui melalui rapat evaluasi. Dengan mengetahui penguat serta kekurangan lembaga maka dapat memberikan arahan terhadap pimpinan Pondok Pesantren mengenai apa yang akan dijadikan sebagai pelajaran untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Al Maufi.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Maarif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi

Soekidjo mengatakan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu “conditio sine qua non”, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan beberapa faktor, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat.⁷⁹

a. Faktor Pendukung

Strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Al Maufi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didukung oleh faktor kuatnya kerja sama antara elemen yang ada di dalam internal Pondok Pesantren Al Maufi baik dari pimpinan, pengurus, guru, dan santri. Strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Maarif bisa berjalan dengan baik dan menghasilkan output berupa kemajuan pondok pesantren Al Maufi yang signifikan, diantaranya dikarenakan adanya faktor pendukung yaitu peran aktif Kiai Zainal Abidin Al Maarif dalam memimpin dan memajukan pondok pesantren, dukungan dari keluarga besar pimpinan pondok pesantren, adanya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas, dan adanya interaksi

⁷⁹ Indayana, *Pondok Pesantren dan Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Pondok Pesantren Darussalam Banyuwangi)*, Jurnal Kajian Islam Interdisipliner An-Natiq Volume 01, Nomor 01, (2021), hlm. 28

yang baik dari pengasuh dengan santri pondok pesantren Al Maufi.

b. Faktor Penghambat

Selain faktor pendukung tentunya dalam membangun sesuatu tidak lepas dari adanya faktor penghambat. Pondok pesantren Al Maufi sendiri faktor penghambat diantaranya adalah adanya pola perilaku santri dan siswa yang terkadang sulit diatur serta adanya santri pondok pesantren sendiri yang kurang bisa menjaga sarana dan prasarana yang ada.

Faktor pendukung dan penghambat yang sudah ada harus dikelola dengan lebih baik lagi sehingga akan lebih membantu pimpinan pesantren dalam menjalankan strategi kepemimpinannya yang berakibat akan menghasilkan kemajuan pondok pesantren Al Maufi yang lebih maksimal lagi.

Sementara adanya faktor penghambat memang tidak dapat dihindari, namun hal tersebut bisa dicarikan jalan keluar yang tentunya tidak bisa dilakukan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif sendiri, melainkan harus ada sinergi dengan semua pihak baik internal maupun eksternal pondok pesantren.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi dan hasil penelitian yang telah peneliti paparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan yang dilakukan oleh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif untuk meningkatkan sumber daya manusia dipondok pesantren Al Maufi., yaitu diantaranya: Menerapkan visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai, membangun hubungan dan komunikasi yang efektif, mengidentifikasi serta memanfaatkan bakat yang dimiliki oleh seluruh pengurus dan santri, fasilitasi dan kolaborasi timwork antar pengurus, membarikan motivasi dan inspirasi melalui ceramah langsung dari kiai terhadap santri dan pengurus, aktif melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja, dan mengetahui apa yang menjadi keunggulan dan kelemahan dari Pondok Pesantren Al Maufi.
2. Pondok pesantren Al Maufi memiliki Faktor pendukung diantaranya adalah peran aktif Kiai Zainal Abidin Al Maarif dalam memimpin dan memajukan pondok pesantren, dukungan dari keluarga besar pimpinan pondok dan adanya proses pembelajaran yang baik dan berkualitas. Sementara pola perilaku santri dan siswa yang terkadang sulit diatur serta adanya warga pondok pesantren sendiri yang kurang bisa menjaga sarana dan prasarana adalah faktor penghambat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dengan segala kerendahan hati peneliti memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar lebih baik kedepannya.

1. Kepada pondok pesantren Al Maufi agar terus melakukan inovasi-inovasi baru yang akan memperkaya strategi kepemimpinan yang telah dijalankan pimpinan pondok pesantren sehingga hasil kepemimpinan yang telah dicapai selama ini dapat dimaksimalkan lagi dan hambatan yang ada dapat diatasi.
2. Teruntuk Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember hasil penelitian ini bias menjadi sumber refrensi bagi peneliti selanjutnya mengenai strategi kepemimpinan Kiai dalam meningkatkan sumber daya manusia di pondok pesntren.
3. Bagi peneliti yang akan melakukan kajian yang serupa, disanrankan untuk mengembangkan tujuan penelitian yang lebih spesifik dan fokus pada aspek yang diteliti. Selain itu, peneliti juga diharapkan dapat meningkatkan ketelitian, terutama dalam hal kelengkapan data yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy. Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Studi Kasus Pondok Pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah Kota Tidore dan Kepulauan Provinsi Maluku Utara, *Jurnal Idarah* Vol. VI, No 1 Juni 2022
- Aulia, Denni. *Kepemimpinan Transformasi kepala Madrasah dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di MAS Ruhul Islam Anak Bangsa Aceh Besar*, Skripsi, Universitas Negeri Ar-Raniry Darussalam Aceh, 2020.
- Cahaya, Nor Aliffiya. Kepemimpinan Kiai Dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Santri Di Pondok Pesantren Ash-Shiddiqi Puteri Jember, Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2020.
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*, Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Departemen Agama RI, *Panduan Kegiatan Ekstrakurikuler Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: Tnp, 2005.
- Dkk, Hardani. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta. 2020.
- Dkk, Dian Jani Prasinta. *Strategi Kepemimpinan*, Yogyakarta: SULUR PUSTAKA, 2023.
- Dkk, Nashrullah. *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*, Sidoarjo: UMSIDA Press, 2023.
- Eti Rohmawati, Suprihno. Strategi Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Pondok Pesantren Pesantren (Studi Kasus di Ponpes Roudhotul Mustofa dan Ponpes Arrosyidiyah Rejotangan Tulungagung AL-MUADIB: Jurnal kajian Ilmu Kependidikan Vol 5 No 2 Oktober 2023.
- Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum, 1997.
- Ghofur, Abd. *Pendidikan Anak Pengungsi*, Model Pengembangan Pendidikan di Pondok Pesantren bagi Anak-anak Pengungsi, Malang: UIN Malang Press. 2009.
- Haryanto, Sugeng. *Persepsi Santri Terhadap Perilaku Kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren*, Jakarta: Kementrian Agama RI. 2012.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara. 2011.

- Hutahacan, Wendy Sepmady. *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, Malang Ahli Media. 2021.
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mansur. *Moralitas Pesantren Meneguk Kearifan dari Telaga Kehidupan*, Yogyakarta: Safiria Insania Press. 2004.
- Ndarah, Taliziduhu. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, Cet. Kedua. 2012.
- Rangkuti, Freddy. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2004.
- Rijali. Analisis Data Kualitatif, Vol.17, No.33, *Jurnal Alhadharah*. 2019.
- Robinson, dan Pearce. *Manajemen Strategik* Jakarta: Binarupa Aksara. 1997.
- Robinson, Pearce. *Manajemen Strategi Formulasi, Implementasi dan Pengendalian Jilid I*, Jakarta: Binrupa Aksara. 2000.
- Rodliyah, St. *Manajemen Pendidikan Jember*: IAIN Jember Press. 2015.
- Rojak, Muhammad Abdul, Ing Solihin, Ahmad Halil Naufal. Fungsi Dan Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Di Pondok Pesantren Sukamiskin Dan Miftahul Falah Bandung, *Jurnal Manajemen dan Ilmu Pendidikan* Vol 3 No 1 Februari 2021.
- Hanafi, Fahmi Roy. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Hafalan Al-Qur'an Dan Kedisiplinan Santri (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Darussalam Bangunsari Ponorogo)*, 2022.
- Sholihin, Ismail. *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Erlangga. 2019.
- Sidiq, Umar. Organisasi Pembelajaran pada Pondok Pesantren di Era Global, *Cendekia* Vol. 12 No. 1 2014.
- Sugino, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta. 2019.
- Suhardi. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, Yogyakarta Gava Media. 2018.
- Sulusu. *Pengambilan Keputusan Strategik: Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit* Jakarta: Grasindo, 2006.
- Steiner, A George dan B. Miner. *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, Jakarta Erlangga. 2017.

- Stephen P, Robbins. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2017.
- Ulfatin, Nurul. *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya* Malang: Banyumedia Publishing, 2014.
- Winardi. *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Mandar Maju, 2012.
- Yusuf, Hamid. *Strategi Kepemimpinan KH. Lutfi Ahmad Dalam Pengelolaan Pondok Pesantren di Pondok Pesantren Madinatul Ulum Desa Cangkring Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember, 2022.
- Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kiai*. Jakarta: LP3ES 2011.
- Zulita, Mira. *Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2023.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo kabupaten Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan Kiai 2. Peningkatan Kualitas sumber daya manusia 	<ol style="list-style-type: none"> a. Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia b. Faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan sumber daya manusia 	Informan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengasuh atau pemimpin pondok pesantren Al Maufi: kiai Zainal Abidin Al Ma'arif 2. Ketua pengurus pondok pesantren Al Maufi: Ahmad Sholeh Ababil 3. Ketua kamar blok A pondok pesantren Al Maufi: Muhammad Ikrom 4. Ustadz pondok pesantren Al Maufi: Rendi Hariyansyah 5. Santri pondok pesantren Al Maufi: Muhammad Gufron 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif Deskriptif 2. Teknik Penentuan Informan: Purposive Sampling 3. Teknik Pengumpulan Data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik Analisis Data: Deskriptif 5. Keabsahan Data: Teknik Triangulasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi. 2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Arifin Al Ma'arif dalam meningkatkan sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi.

Lampiran 2 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hafiz Hidayatulloh
Nim : 205103040007
Prodi / Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oranglain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam maskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur – unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 26 November 2024

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD
JEMBER



Hafiz Hidayatulloh
NIM. 205103040007

Lampiran 3: Pedoman Penelitian

A. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah singkat berdirinya pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
2. Visi, misi dan tujuan Pondok Pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
3. Kelembagaan Pondok Pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
5. Data santri Pondok Pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
6. jadwal Kegiatan santri pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

B. Pedoman Observasi

1. Letak geografis pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
2. Situasi dan kondisi pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
3. Segala aktivitas atau kegiatan santri pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

C. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember ?

2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat strategi kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pondok pesantren Al Maufi kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?

C. Pedoman Wawancara

1. Apa visi, misi dan tujuan pondok pesantren Al Maufi?
2. Bagaimana hubungan komunikasi antara pengurus dengan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
3. Apa saja minat dan bakat santri pondok pesantren Al Maufi?
4. Bagaimana cara mengelola bakat santri pondok pesantren Al Maufi?
5. Bagaimana cara Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam memotivasi santri Al Maufi?
6. Bagaimana cara mengambil keputusan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif dalam menangani santri yang melanggar aturan pondok pesantren Al Maufi?
7. Bagaimana evaluasi Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif terhadap kinerja pengurus pondok pesantren Al Maufi?
8. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat pondok pesantren Al Maufi?

Lampiran 4: Surat izin penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Jl. Mawarati No. 1 Mangli Kaliwates Jember, Kode Pos 68136
email : fakultasdakwah@uinkhas.ac.id website: http://fdakwah.uinkhas.ac.id/




Nomor : B.1908/Un.22/6.a/PP.00.9/ 6 /2024 5 Juni 2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Yth.
Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Hafiz Hidayatulloh
NIM : D205103040007
Fakultas : Dakwah
Program Studi : Manajemen Dakwah
Semester : VIII (delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi ijin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul "Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember"

Demikian atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R





Lampiran 5: Surat selesai penelitian



**YAYASAN PONDOK PESANTREN
"AL MAUFI"**

Alamat : Jl. KH. Abd.Quddus No. 150 JATIREJO-SIDODADI-TEMPUREJO KODE POS 68173 NO TLP : (0331)
7788515

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 51/IV.48/B.1908/un22/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Fikri Jamil
Jabatan : Ketua Pengurus
Unit Kerja : Pondok Pesantren Al Maufi
Alamat : Dusun Jatirejo Desa Sidodadi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Menerangkan Dengan Sebenarnya Bahwa:

Nama : Hafiz Hidayatulloh
Nim : 205103040007
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember
Judul Penelitian : Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Benar-Benar melakukan penelitian di pondok pesantren Al Maufi mulai 5 juni 2024 sampai dengan 5 Juli 2024.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tempurejo, 5 Juli 2024

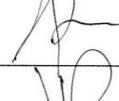
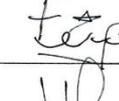
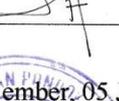
Ketua Pengurus



Lampiran 6: Jurnal penelitian

JURNAL KEGIATAN

Lokasi penelitian: Pondok Pesantren Al Maufi

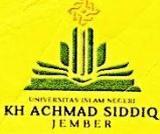
No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD
1.	Kamis, 06 Juni 2024	Menyerahkan surat izin penelitian kepada pengasuh PP. Al Maufi	
2.	Kamis, 06 Juni 2024	Melakukan wawancara bersama pengasuh PP Al Maufi	
3.	Senin, 10 Juni 2024	Melakukan wawancara bersama asatidz PP Al Maufi	
4.	Senin, 10 Juni 2024	Melakukan wawancara bersama pengurus PP Al Maufi	
5.	Senin, 15 Juni 2024	Meminta informasi terkait profil dan sejarah PP Al Maufi	
6.	Sabtu, 29 Juni 2024	Melakukan wawancara bersama pengasuh PP Al Maufi	
7.	Sabtu, 29 Juli 2024	Wawancara bersama salah satu santri PP Al Maufi	
8.	Senin, 01 Juli 2024	Melakukan observasi di PP Al Maufi	
9.	Senin, 01 Juli 2024	Melakukan dokumentasi di PP Al Maufi	
10.	Jumat, 05 Juli 2024	Meminta surat izin selesai penelitian	
11.	Sabtu, 06 Juli 2024	Mengambil surat selesai penelitian	

Jember, 05 Juli 2024
Ketua Pengurus



Achmad Fikri Jamil

Lampiran 7: blanko bimbingan skripsi

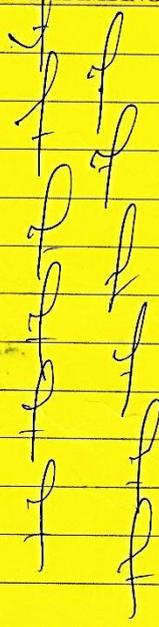


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136
 Website : <http://iain.jember.cjb.net> – e-mail : fdiainjember@hotmail.com

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Hafiz Hidayatulloh
 NIM : 205103040007.
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Judul Skripsi : Strategi Kepemimpinan Kiai Zainal Abidin Al-Ma'arif Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pondok Pesantren Al-Maufi Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
 Dosen Pembimbing : Dr. Achmad Fathur Rosyid, S. Sos., M. Si

NO	TANGGAL	POKOK BAHASAN	TTD. DOSEN PEMBIMBING
1	20/12/2023	Pembahasan Surat Tugas Bimbingan + Bimbingan Bab 1	
2	25/03/2024	Bimbingan Bab 1-3	
3	29/03/2024	Revisi Bab 1 dan 2	
4	16/04/2024	Revisi Bab 1	
5	21/05/2024	Seminar Proposal	
6	03/05/2024	Revisi Seminar Proposal	
7	01/10/2024	Revisi seminar proposal	
8	15/10/2024	Bimbingan Bab 4	
9	29/10/2024	Revisi Bab 4	
10	5/11/2024	Revisi Bab 4	
11	08/11/2024	Revisi Bab 5	
12	25/11/2024	ACC SKRIPSI	
13			
14			
15			
16			

Jember, 26 November 2024
 Mengetahui,
 Kaprodi

Lampiran 8: Dokumentasi Penelitian

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



Wawancara bersama pengasuh Kiai Zainal Abidin Al Ma'arif pada 31 Juni 2024 di depan teras rumah pengasuh pondok pesantren Al Maufi



Wawancara bersama salah satu *asatidz* Pondok pesantren Al Maufi pada 03 Juli 2024 di kamar santri blok A



Wawancara bersama ketua pengurus pondok pesantren Al Maufi pada 03 Juli 2024 di kamar pengurus



Foto bersama santri pondok pesantren Al Maufi pada 03 Juli 2024 di kamar blok B



Kegiatan hadroh santri putra pondok pesantren Al Maufi di Masjid Baitur Rohman



Kegiatan mengaji kitab kuning pada tanggal 03 Juli 2024 di Musholla pondok pesantren Al Maufi



Kegiatan rapat pengurus serta *asatidz* pada tanggal 15 Juli 2024 di Musholla pondok pesantren Al Maufi



kamar santri Pondok pesantren Al Maufi pada 01 Juli 2024



Musholla Pondok Pesantren Al Maufi pada 01 Juli 2024

Lampiran 9: Biodata Penulis

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama : Hafiz Hidayatulloh
NIM : 205103040007
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 15 Oktober 2002
Alamat : Jl. Kota Blater Dusun Jatirejo Desa Sidodadi
Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
Fakultas : Dakwah
Prodi : Manajemen Dakwah

RIWAYAT PENDIDIKAN

2006 – 2008 : TK Al Hidayah II Sidodadi Tempurejo Jember
2008 – 2014 : MI Sunan Giri Sidodadi Tempurejo Jember
2014 – 2017 : SMP Negeri 01 Tempurejo Jember
2017 – 2020 : SMK Madinatul Ulum Jenggawah Jember
2020 – 2024 : S1 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember