

**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA DI PONDOK PESANTREN TERPADU
BABUN NAJAH KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**MIRA ZULITA
NIM. 160403041
Prodi Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
AR-RANIRY BANDA ACEH
2023 M/1444 H**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah**

Oleh

MIRA ZULITA
NIM. 160403041

Disetujui oleh :

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Juhari, M.Si

NIP. 196612311994021006

Khairul Habibi, S.Sos.I., M.Ag.

NUPK. 201806251119911066

SKRIPSI

Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan
Sebagai Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar Sarjana S-1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Program Studi Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

MIRA ZULITA
NIM. 160403041

Pada Hari/Tanggal
Rabu, 05 Juli 2023 M
17 Dzulhijjah 1444 H

Di
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua

Dr. Juhari, M.Si.
NUPK : 196612311994021006

Sekretaris

Khairul Habibi, S.Sos.I, M.Ag.
NUPK : 201806251119911066

Penguji I

Sakdiah, S.Ag, M.Ag.
NIP : 197307132008112007

Penguji II

Raihan, S.Sos. I, MA
NIP : 198111072006042000



PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mira Zulita

NIM : 160403041

Jenjang : Strata Satu (S1)

Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini. Maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang telah berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Banda Aceh, 25 Mei 2023

Yang membuat pernyataan,



ABSTRAK

Nama : Mira Zulita
NIM : 160403041
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Judul : Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh
Tanggal Munaqasyah :
Tebal Skripsi : 72 halaman
Pembimbing I :
Pembimbing II :

Penelitian ini bertujuan mengetahui strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif bersifat deskriptif. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari wakil pimpinan, ustadz dan ustazah, pengurus dan santri. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia ialah menyesuaikan waktu berdiskusi secara aktif dengan tenaga SDM, menyesuaikan ketersediaan sarana dan prasarana dengan aktivitas pesantren, menjalin komunikasi dengan pengurus dan alumni, aktif melakukan pelatihan bagi seluruh elemen pesantren, menerapkan pola kepemimpinan demokrasi dan keteladanan serta aktif melakukan supervisi bagi tenaga pendidik dan pengrus. Faktor pendukung kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah kuatnya kerja sama antara elemen dan ketersediaan berbagai fasilitas pendukung meningkatkan kualitas SDM. Sedangkan faktor penghambat berupa keterbatasan waktu para tenaga SDM dan masih belum tersedianya sebagian fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar.

Kata Kunci: Strategi, Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya Manusia.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh”**. Tidak lupa pula, selawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Zainal Umar (Alm) dan Ibunda tercinta Rakinah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta dorongan yang luar biasa selama penulis mengikuti perkuliahan hingga terselesainya tugas akhir ini. Serta suami tercinta Ibrahim.

2. Dr. Fakhri, S. Sos, M. A. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Drs Yusri, M. LIS selaku Wakil dekan I, Zainuddin T, M. Si. selaku Wakil dekan II, dan Dr. T. Lembong Misbah, M. A selaku Wadek III.
3. Bapak Drs.Umar Latif, MA selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah, dan Bapak Maimun Fuadi, S.Ag., M. Ag selaku Sekretaris Prodi Manajemen Dakwah.
4. Bapak Dr. Juhari, M. Si, sebagai pembimbing I dan Bapak Khairul Habibi S. Sos. I., M. Ag, sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing dan memberikan arahan, semangat dan motivasinya serta ide-ide dalam proses pelaksanaan penelitian sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik.
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
6. Terimakasih juga kepada teman-teman dan sahabat-sahabat terbaik yang senantiasa menemani dan memberikan semangat serta mengingatkan penulis agar segera menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih untuk Rinal Khatami, Husnil Kamal, Helmi, Bobby Rezki Dermawan, Rahmat Bulqaini, Fahri Purnama, Jeri Prananda, T. Syukrul Aidi. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang

penulis miliki. Penulis berharap semua yang dilakukan menjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alamin.

Banda Aceh 25 Mei 2023

Mira Zulita



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR COVER	
LEMBAR PENGESAHAN	
LEMBAR KEASLIAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	7
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Kajian Terdahulu Yang Relevan	11
B. Pengertian Strategi.....	14
C. Pengertian Kepemimpinan	16
D. Gaya Kepemimpinan	18
E. Macam-Macam Strategi Kepemimpinan.....	21
F. Fungsi Strategi Kepemimpinan	22
G. Kepemimpinan dalam Islam.....	24
H. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren	27
I. Definisi Pesantren.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	38
B. Jenis Penelitian	39
C. Informan Penelitian	39
D. Teknik Pengumpulan Data	42

E. Teknik Analisis Data	44
-------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Banda Aceh.....	46
B. Hasil Penelitian.....	49
C. Pembahasan	63
1. Strategi Kepemimpinan	64
2. Faktor Pendukung dan Penghambat	68

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71

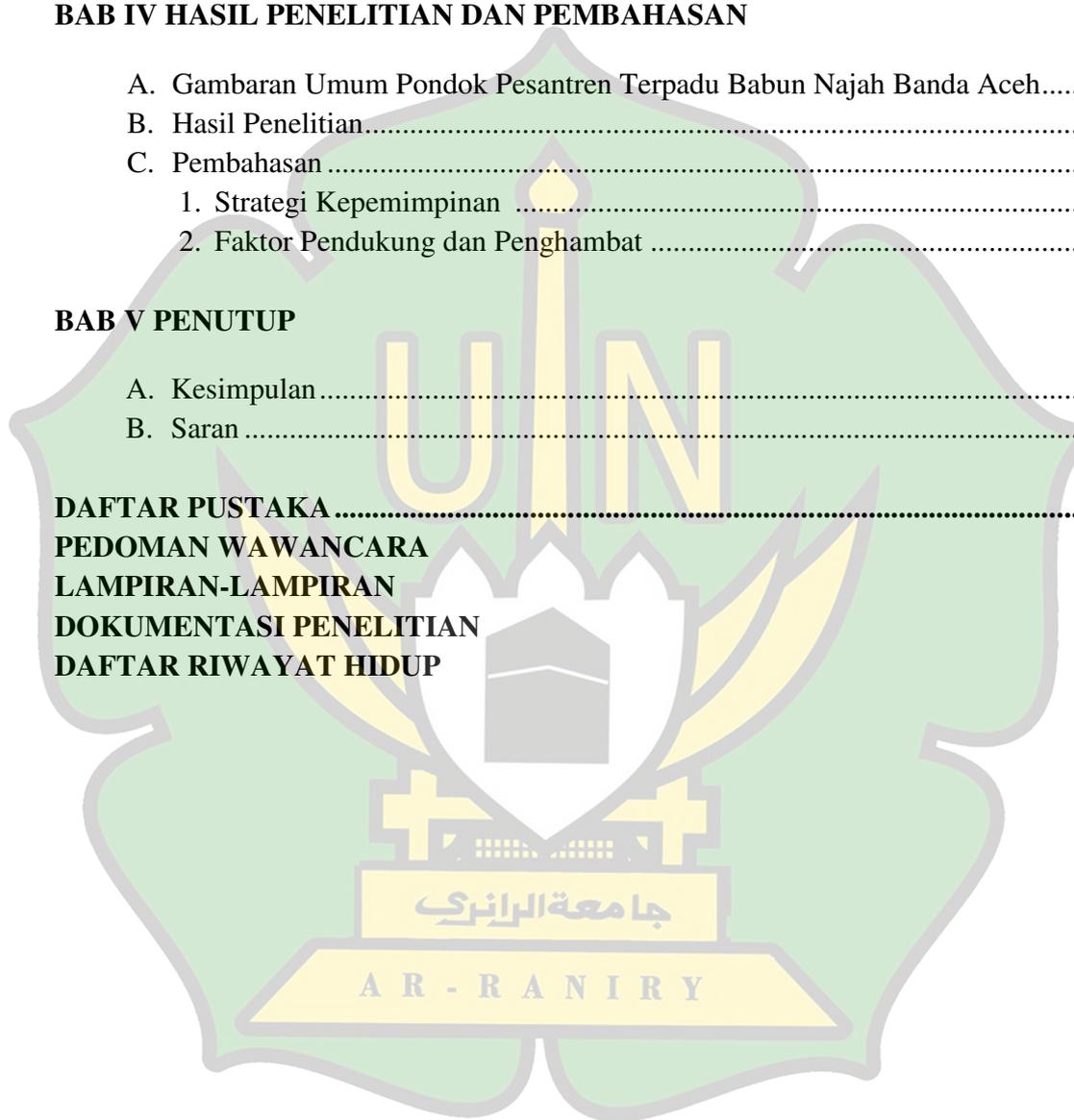
DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

PEDOMAN WAWANCARA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DOKUMENTASI PENELITIAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh ... 50



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia itu penting, dan peningkatan kualitas serta peningkatan implementasi memiliki implikasi penting dalam pendidikan Islam. Proses perbaikan yang diharapkan dapat dilakukan secara efektif dan efisien agar terciptanya sumber daya yang mumpuni dan juga mampu menjawab tantangan zaman. Begitu juga peningkatan SDM di sebuah lembaga pesantren yang merupakan sebagai lembaga dakwah, juga menawarkan pendidikan agama Islam yang komplit, yang mana mengajarkan bukan hanya rohani saja namun juga jasmaninya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga pengembangan suatu organisasi memerlukan aset sumber daya manusia. Strategi yang diatur dengan konsep hebat sekalipun tanpa adanya pemimpin yang hebat dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) takkan Pun berjalan dengan baik, dan ini pastinya tidak mudah dan harus dijawab dengan strategi kepemimpinan yang hebat. Allah SWT berfirman di dalam surah An-Nisa ayat 59 sebagai berikut:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اطِيعُوْا اللهَ واطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلِي الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ
 نَنزَعْتُمْ فِيْ شَيْءٍ وَّ قَرَدُوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ
 ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Na), 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!

Adapun ayat di atas menjelaskan bagaimana seorang pemimpin harus mentaati Allah SWT dan menjauhi larangannya, dan apabila seorang pemimpin tersebut ingkar dari pada apa yang telah Allah SWT perintahkan dalam hal ini dzalim terhadap mereka yang ia pimpin, maka kembalilah mereka (masyarakat) kepada Allah Swt, dan Rasulnya SAW.¹

Pondok pesantren Terpadu Babun Najah merupakan salah satu pondok pesantren modern di Kota Banda Aceh yang bernaung di bawah Dinas Pendidikan Badan Dayah, yang berlokasi di desa Doy Kecamatan Ulee Kareng Kota Banda Aceh. ± 3 kilometer dari ibu kota Provinsi Aceh dan dari pusat Kota Banda Aceh serta + 400 meter dari pusat kecamatan. Pada Pondok pesantren Terpadu Babun Najah ini sendiri merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI), dengan sistem kurikulum terpadu antara bidang studi madrasah dan pesantren dalam satu sistem terpadu secara integral untuk terwujudnya lembaga yang unggul dalam mutu dan berwawasan qur'ani serta mencetak generasi muslim yang dapat menguasai IMTAQ & IPTEK.

Dalam memaksimalkan sumber daya manusia memerlukan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dengan sumber daya yang tersedia dan dukungan dari pemangku kepentingan lainnya, orang dapat lebih efisien dan membuat perbedaan di masa depan. Hal ini dikarenakan dalam manajerial/pengelolaan baik itu lembaga atau organisasi, titik fokusnya adalah

¹ Al-Quran Terjemahan Republik nest, QS, An-Nisa (59)

pada sumber daya manusia. Pada sumber daya manusia ini menjawab dari pada faktor-faktor manajemen kepemimpinan seseorang dalam setiap kepemimpinan harus ada Insan orang yang secara kapasitas dan kapabilitasnya terjawab dan menjawab dari pada keinginan lembaga atau organisasi yang diembannya. Seperti kutipan pada hadist Arba'in karya Imam Nawawi Al-Bantany tentang pemimpin.

قَالَ اللَّهُ عَبْدٌ عَنْ نَافِعٍ عَنْ أَيُّوبَ عَنْ زَيْدِ بْنِ حَمَّادٍ حَدَّثَنَا التُّعْمَانُ أَبُو حَدَّثَنَا
 مَسْئُولٌ وَهُوَ رَاعٍ الْإِمَامُ مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ كُلُّكُمْ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ
 رَاعٍ وَالْعَبْدُ مَسْئُولَةٌ وَهِيَ زَوْجُهَا بَيْتِ عَلَى رَاعِيَةٍ وَالْمَرْأَةُ مَسْئُولَةٌ وَهُوَ أَهْلُهُ عَلَى رَاعٍ وَالرَّجُلُ
 مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ فَكُلُّكُمْ أَلَا مَسْئُولٌ وَهُوَ سَيِّدُهُ مَالٍ عَلَى

Artinya:

*Telah menceritakan kepada kami (Abu Nu'man) Telah menceritakan kepada kami (Hammad bin Zaid) dari (Ayyub) dari (Nafi') dari (Abdullah) ia berkata; Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalain akan dimintai pertanggung jawabannya. Seorang laki- laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggungjawabannya. Dan seorang budak juga pemimpin atas atas harta tuannya dan ia juga akan dimintai pertanggungjawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya."*²

Dan hadist di atas penulis mengutip sedikit intisari dari makanya yaitu setiap kita adalah seorang pemimpin dan akan dimakan pertanggungjawaban dengan apa yang kita pimpin setiap pemimpin akan ditanyakan tentang kepemimpinannya baik dari rohani dan jasmaninya. Pada diri seorang pimpinan harus mementingkan sumber daya manusia yang baik, baik disini ialah dalam hal

² Abu Abdullah Muhammad bin Ismail, *Ensiklopedia Hadits; Shahih al-Bukhari 1*, Terj. Masyhar dan Muhammad Suhadi, (Jakarta: Almahira, Cet. I, 2011), no 4789.

kinerja, profesionalitas, dan proporsionalitasnya juga, dan bukan memihak kepada naluri saja, akan tetapi juga harus mempelajan siapa saja rekan kerja dan siapa yang pantas dipilih untuk menjadi rekan kerjanya.

Sumber daya seperti ustadz ustadzah, dan santri, sistem pendidikan, organisasi pesantren, sarana dan prasarana harus dapat berfungsi secara optimal untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Diharapkan sumber daya pesantren yang ada akan menciptakan hubungan simbiosis mutualisme dimana masing-masing komponen dapat saling menguntungkan. Keterangan di atas menyebutkan bahwa dengan strategi yang baik, kualitas sumber daya pesantren dapat ditingkatkan oleh seorang pimpinan yang dapat menjadikan dirinya sebagai pendakwah. Hal ini karena pimpinan tidak hanya harus memberikan pengetahuan kepada para santriwan dan santriatinya saja, tetapi juga bertindak sebagai korektor, pembeda antara kinerja yang benar dan yang buruk. Pada konsentrasi ini, para ustad/ustadzah juga berperan sebagai motivator, mentor, dan inspirasi bagi santri-santrinya. Namun selain itu, saya menemukan masih banyak para ustad/ustadzah yang tidak proaktif dan sengaja tidak masuk ruang kelas. Dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkualitas, sudah selayaknya para ustad/ustadzah sebagai da'i dapat memberikan pengajaran dan bimbingan yang baik kepada santrinya.

Hasil pengamatan diketahui informasi awal bahwa terdapat beberapa strategi manajemen yang sudah baik pada pesantren Babun Najah ini sendiri seperti halnya manajemen arsip yang menjadi persoalan penting saat ini. Pimpinan yang mana disini beliau bernama Tgk H. Muhammad Ismy. Le, MA,

Juga sudah menjalankan strategi kepemimpinan yang moderat serta kolaboratif, beliau menggabungkan dua metode pendidikan yang berbasis salaf (tradisional) dan pendidikan khalaf (*modern*). Pimpinan Pondok Pesantren Babun Najah Kota Banda Aceh. Tgk H Muhammad Ismy, Lc, MA, dalam memimpin menggunakan strategi Dakwah baginda Rasulullah Saw, yaitu untuk mengenal Allah ialah melalui pendekatan Ilmu-Nya, dan itu artinya mencari Ilmu-Nya Allah.

Pada pesantren Babun Najah ini sendiri juga ada ekstrakurikuler yang merupakan paksaan atau pilihan para ustadz/ustadzah melainkan para santriwan/santriwati bebas memilih yang mana mereka ingin pilih sesuai *passionnya*, karena ekstrakurikuler ini bukan hanya penanaman nilai rohani saja namun juga nilai jasmani dari pada santri tersebut. Hal ini menjawab juga bagaimana strategi beliau dalam kepemimpinannya.

Dengan hal ini penulis juga ingin melakukan kajian lebih jauh terkait strategi atau metode apa yang digunakan oleh pimpinan guna melanjutkan hal baik yang sudah dilakukan oleh pihak pesantren Babun Najah tersebut. Dalam artian melalui strategi yang baik, akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang tepat di pesantren. Dengan demikian untuk menghadapi tantangan kedepannya. Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah haruslah mampu menjaga kualitas sumber daya yang mempuni di segala bidang atau disiplin ilmu.

Maka untuk mengatasi hal ini, pimpinan perlu menggunakan adanya Strategi-strategi baru yang tepat karena pesantren mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu peran para pendidik

sebagai transetter dan juga sebagai lokomotif peradaban, dipastikan mampu menjawab tantangan zaman kedepannya.

Dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan mengambil lokasi Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah. Adapun judul penelitian ini adalah “**Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh**”.

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hal-hal diatas, maka yang menjadi tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis, yaitu penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi sebuah referensi bagi peneliti selanjutnya yang berbasis peningkatan kualitas sumber daya manusia.
2. Manfaat praktis Sebagai bahan masukan bagi pimpinan pondok pesantren dalam mengelola sumber daya manusia pondok guna meningkatkan kinerja pondok pesantren secara keseluruhan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan motivasi khususnya bagi penulis dan para pemimpin yang akan menjadi pemimpin untuk memberikan strateginya kepada bawahan didalam suatu organisasi atau sebuah lembaga.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman di kalangan pembaca, maka ada dua istilah yang perlu dijelaskan, yaitu:

1. 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.³ 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.⁴

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energy tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energy kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.⁵ Kualitas sumber daya manusia adalah sumber daya yang memenuhi kriteria kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan) dan kualitas mental spiritual (kejuangan).⁶

Dengan berbagai definisi yang telah dituturkan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah suatu ciri khas dari dalam diri seseorang yang mampu membedakan individu satu dengan yang lainnya, baik kualitas fisik ataupun non fisik.

³ Nanang Fattah, *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015), hlm. 114.

⁴ Intan Widya Anugrah dan Tintin Suhaeni, Pengaruh Kepemimpinan Strategik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran”, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3 No. 3, 2017, hlm. 80.

⁵ Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 41.

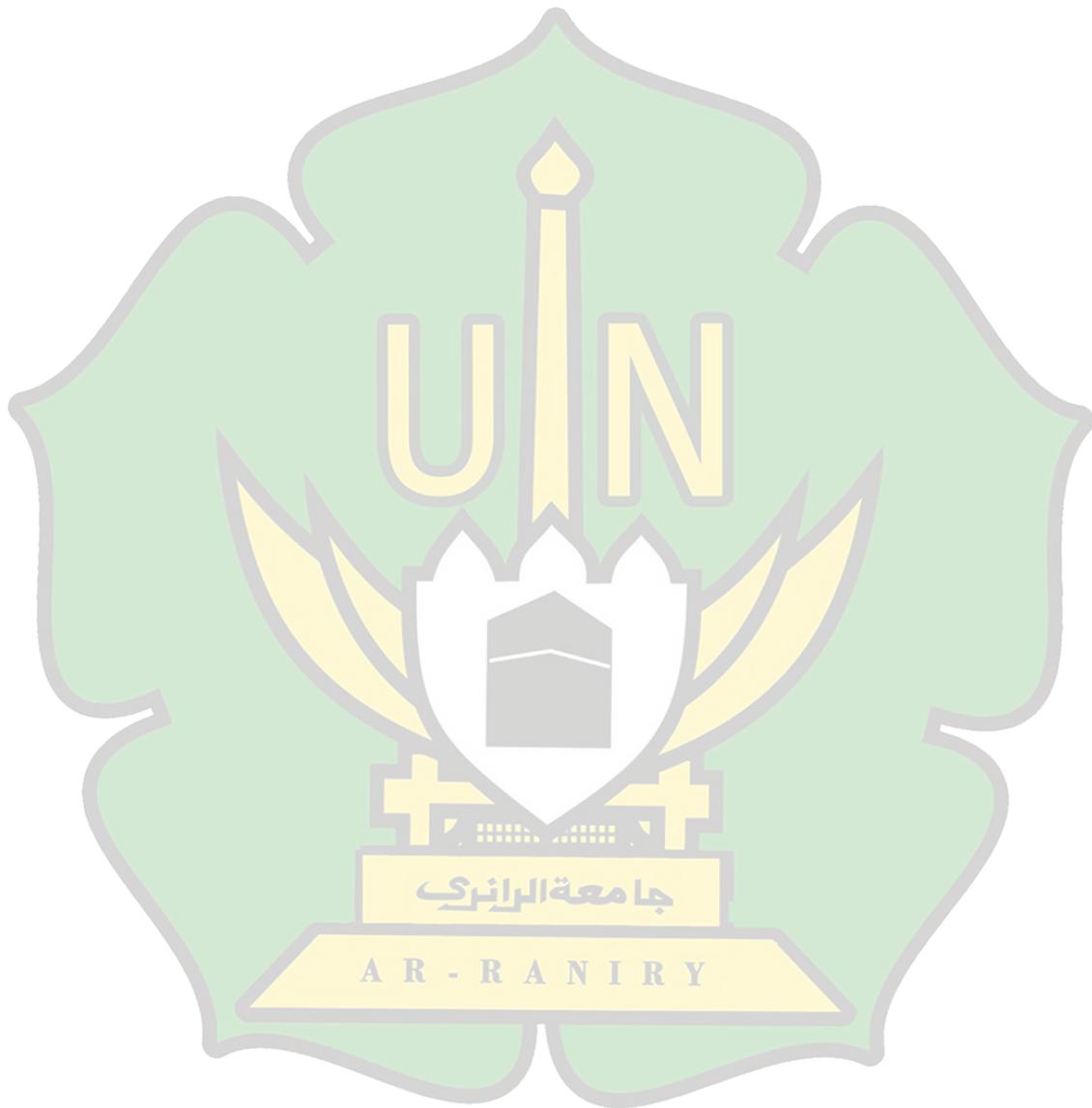
⁶ Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 62.

F. Sistematika Pembahasan

Demikian untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Maka penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

- Bab pertama, merupakan bagian pendahuluan, ini di dalamnya berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.
- Bab kedua, Pada bab ini memuat uraian tentang landasan teori atau buku- buku yang berisi teori-teori besar (*grand theory*) dan teori-teori yang dirujuk dari pustaka penelitian kualitatif ini, keberadaan teori baik yang dirujuk dari pustaka atau hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penjelasan dan berakhir pada konstruksi teori baru yang dikemukakan oleh peneliti.
- Bab Ketiga, menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai oleh peneliti, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, tehnik analisis data, dan tahap-tahap penelitian
- Bab keempat adalah hasil penelitian yang meliputi, pemaparan data, temuan penelitian,
- Bab kelima adalah kesimpulan dan saran

Hal inilah yang mendorong penulis untuk membuat sistematika penulisan guna mempermudah penulis tentunya dalam melaksanakan penelitian



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Adapun terkait penelitian yang penulis teliti saat ini tidak terlepas dari pada riset-riset atau kajian-kajian terdahulu yang telah dilakukan oleh para pendahulu sebelumnya. Yang mana kajian tersebut sangat dekat kaitannya dengan yang penulis teliti saat ini. Telaah pustaka mengenai penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan.

1. Skripsi Dewi Retno Adhi Purwo yang berjudul “*Urgensi Konseling Islam dalam Penanganan Santri Pelanggaran Disiplin di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Desa Belambangan Penengahan Lampung Selatan*”. Skripsi Mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2014, yang berisi tentang penanganan terhadap para santri yang melanggar peraturan sehingga memiliki rasa jera dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan dengan tujuan dapat mengembangkan potensi kearah yang lebih optimal. Adapun skripsi ini diteliti dengan menggunakan pendekatan metode kualitatif.⁷ Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan mendasar terlihat pada aspek kajian pada lembaga pesantren terpadu. Namun perbedaan mendasar terlihat dimana pada kajian

⁷ Dewi Retno Adhi Purwo, *Urgensi Konseling Islam dalam Penanganan Santri Pelanggaran Disiplin di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Desa Belambangan Penengahan Lampung Selatan*. Skripsi (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2014), hlm. ii.

sebelumnya fokus kajiannya pada aspek konseling Islam dalam penanganan santri pelanggaran disiplin, sedangkan kajian ini melihat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM para elemen pesantren tersebut.

2. Penelitian Eko Arisandi yang berjudul “*Kepemimpinan Mudir Pondok Pesantren Al-Ittifaqian Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan*” Skripsi Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jurusan Manajemen Pendidikan Tahun 2011, yang berisi tentang tradisi kepemimpinan pondok pesantren dengan menggunakan mekanisme manajemen, pesantren ini melakukan transformasi kepemimpinan dalam mengelola pesantren Skripsi ini menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, karena berbicara kepemimpinan juga berbicara jumlah dari pada orang-orang yang di pimpin tentunya.⁸ Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan mendasar terlihat pada aspek kajian pada lembaga pesantren terpadu dan kajian tentang kepemimpinanannya. Namun perbedaan mendasar terlihat dimana pada kajian sebelumnya fokus kajiannya pada aspek menggambarkan sosok kepemimpinan di sebuah pesantren, sedangkan kajian ini melihat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM para elemen pesantren tersebut.
3. Skripsi Maulisa Darliani yang berjudul “*Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia*” Skripsi Mahasiswa

⁸ Eko Arisandi, *Kepemimpinan Mudir Pondok Pesantren Al-Ittifaqian Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan*, Skripsi, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jurusan Manajemen Pendidikan Tahun 2011), hlm. ii.

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2016, yang berisi tentang bagaimana strategi yang digunakan dalam mengembangkan sumber daya manusia terhadap proses pengembangan keberhasilan pendidikan dan juga pengembangan pesantren. Skripsi ini juga menggunakan metode yang bersifat (*field research*) lapangan, dan pastinya juga menggunakan dua metode dalam penelitiannya yaitu kualitatif dan kuantitatif.⁹ Penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan mendasar dengan kajian yang peneliti lakukan. Persamaan mendasar terlihat pada aspek kajian pada strategi sebuah lembaga pesantren terpadu. Namun perbedaan mendasar terlihat dimana pada kajian sebelumnya fokus kajiannya pada strategi pesantren secara umum, sedangkan kajian ini melihat strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM.

Pada ketiga penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh para peneliti diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian terdahulu adalah pada subjek penelitian yang penulis teliti, yaitu tentang strategi kepemimpinan yang seperti apa yang diberikan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu ustadz/ustadzah dalam kegiatan belajar mengajar di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kecamatan Ulee Kareng Kota Banda Aceh.

⁹ Maulisa Darliani, *Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Skripsi (Banda: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2016), hlm. ii.

Maka secara persamaannya ialah lebih kepada objek penelitian yang mana penelitian ini dilakukan di objek yang sama yaitu Pondok Pesantren dengan wilayah yang berbeda, adapun persamaan yang lainnya dari kajian terdahulu ialah pada metode penelitiannya, yaitu dengan menggunakan pendekatan metode penelitian kualitatif yang mana metode ini juga sangat efektif dan efisien digunakan untuk penelitian yang bersifat *field research* (tinjauan lapangan)

B. Pengertian Strategi

Definisi strategi adalah (*strategy*), didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan (*ways to achieve ends*).¹⁰ 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.¹¹ (JL Thompson), mendefinisikan strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir. Hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi.

Ada strategi yang luas untuk keseluruhan organisasi dan strategi kompetitif untuk masing-masing aktivitas. Sementara itu, strategi fungsional mendorong secara langsung strategi kompetitif. (*Bennet*), menggambarkan strategi sebagai arah yang dipilih organisasi untuk diikuti dalam mencapai misinya.

Dari semua pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi adalah suatu rencana atau metode yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk

¹⁰ Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2019), hlm. 69

¹¹ George A Steiner dan John B. Miner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, (Jakarta Erlangga, 2017), hlm. 6.

mencapai tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Mintzberg menawarkan lima kegunaan dari kata strategi, yaitu: Sebuah rencana- suatu arah tindakan yang diinginkan secara sadar, sebuah cara-suatu 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 perspektif dan nilai yang terintegrasi dalam memandang dunia.

Faktor-faktor 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 sosio-kultural dan hukum memperhitungkan faktor ekologis dan geografis dan menganalisis dengan cermat rencana pihak-pihak saingan.¹²

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 daripada pesaing-pesaing lainnya.¹³

¹² Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 102.

¹³ Sandia Olives, *Surategy Public Relation*, (Jakarta Erlangga, 2007), hlm. 2.

C. Pengertian Kepemimpinan

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.¹⁴

Pengertian lain dari pemimpin. Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin terdiri dari pemimpin formal (formal leader) dan pemimpin informal (informal leader). Pemimpin formal adalah seorang (pria atau wanita) yang oleh organisasi tertentu (swasta atau pemerintah) ditunjuk (berdasarkan surat-surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan) untuk memangku sesuatu jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula.¹⁵

¹⁴ Wendy Sepmady Hutahacan, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, (Malang Ahli Media, 2021), hlm 2.

¹⁵ George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta Bumi Akasara, 2012), hlm. 192

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. berpendapatan 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.¹⁶

Arti lain dari Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor intern maupun faktor ekstern Kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang memengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripada nya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasional.¹⁷

Kepemimpinan menurut penulis disini adalah sebuah kemampuan atau usaha dalam mempengaruhi seseorang dalam hal bekerja, yang tujuannya yaitu untuk mencapai suatu target yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Sebagaimana tujuan Allah Subhanahuata'ala menciptakan manusia di dunia sebagai pemimpin (khalifah), firman Allah Subhanahuata"ala dalam surah Al-Baqarah ayat 30:

¹⁶ Suhardi, *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*, (Yogyakarta Gava Media, 2018), hlm. 56.

¹⁷ Wendy Sepmady Hutahacan, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan* (Malang, 2019), hlm.191

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا
 أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ
 بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya:

Ingatlah Lenka Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat Serungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan mengi Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnutku mengetahui apa yang tidak kamu betala".

Maka ayat diatas menjelaskan bahwasanya kedudukan kita sebagai khalifah (pemimpin) sangatlah tergantung bagaimana kita mampu mengemban amanah yang sedang kita jalankan, baik itu diri kita sendiri maupun orang lain yang ada dibawah komando kita. Sedangkan ayat diatas juga menjelaskan kita sebagai Insan (manusia) yang dipilih Oleh Allah SWT sudah seyogyanya menjalankan ketentuan- ketentuan atau ketetapan-ketetapan sesuai syariat Allah SWT.

D. Gaya Kepemimpinan

Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin tentulah mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang berbeda-beda. Perbedaan karakter ini akan berpengaruh juga terhadap gaya kepemimpinan dalam memimpin perusahaan atau organisasinya. Menurut Effendy menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu. Menurut Anoraga memberikan definisi tentang gaya kepemimpinan adalah ciri seorang pimpinan dalam membimbing, mengarahkan,

mempengaruhi, menggerakkan para pengikutnya dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Sutarto pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- a. Cara memberi tugas
- b. Cara berkomunikasi
- c. Cara membuat keputusan
- d. Cara mendorong semangat bawahan
- e. Cara memberi bimbingan
- f. Cara menegakkan disiplin
- g. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- h. Cara meminta laporan dari bawahan
- i. Cara memimpin rapat
- j. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain nya.

Berbicara kesemua ini adalah bentuk teknik atau cara agar terciptanya hal yang berkesinambungan antara pimpinan dan bawahan, baik dalam lingkup lembaga, organisasi, maupun sekop yang lebih luas lagi yaitu pemerintahan. Guna mencapai efektifitas dan efisiensi agar tidak adanya kesalahan yang berani dikemudian hari terkhusus bagi seorang pimpinan. Adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:¹⁸

¹⁸ Abdul Aziz Al-Barqy, *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang*, Malang. (2015), hlm. 34

- a. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan
- b. Gaya Refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan- tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan
- c. Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual. fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d. Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e. Gaya motifatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- f. Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari. Sehingga seorang pemimpin yang

bergaya edukatif takkan pernah menghalangi bawahan yang ingin mengembangkan pendidikan dan keterampilan.

E. Macam-Macam Strategi kepemimpinan

Strategi kepemimpinan memberikan cakupan dan arahan untuk membantu menyukseskan organisasi. Bagian utama dari kesuksesan tersebut berasal dari pengelolaan perubahan terus-menerus secara efektif melalui pengembangan proses dan manusia. Oleh sebab itu, semua eksekutif dan manajer harus punya alat yang dibutuhkan untuk menyusun dan mengimplementasikan strategi, lalu menggunakannya dimomen yang tepat. Dalam strategi kepemimpinan juga diperlukan yang namanya formulasi strategi, formulasi strategi merupakan penentuan aktifitas-aktifitas yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Di mana pada tahapan ini penekanan lebih difokuskan pada aktifitas-aktifitas yang utama antara lain menyiapkan strategi alternatif, memilih strategi dan menetapkan strategi yang akan digunakan.

Untuk dapat menetapkan formulasi strategi dengan baik, maka ada ketergantungan yang erat dengan analisa lingkungan di mana formulasi strategi memerlukan data dan informasi yang jelas dari analisa lingkungan. Implementasi strategi tahap ini merupakan tahapan di mana strategi yang telah diformulasikan itu kemudian diimplementasikan, dimana tahap ini beberapa aktivitas kegiatan yang memperoleh penekanan sebagai mana penjelasan Crown, antara lain:

- 1) menetapkan tujuan tahunan
- 2) menetapkan kebijakan
- 3) memotivasi karyawan

- 4) mengembangkan budaya yang mendukung
- 5) menetapkan struktur organisasi yang efektif
- 6) menyiapkan budget
- 7) mendayagunakan sistem informasi
- 8) menghubungkan kompensasi karyawan dengan *performance* organisasi.

Namun satu hal yang perlu diingat bahwa suatu strategi yang telah diformulasikan dengan baik, belum bisa menjamin keberhasilan dalam implementasinya sesuai dengan harapan yang diinginkan, karena tergantung dari komitmen dan kesungguhan organisasi atau lembaga dalam menjalankan strategi tersebut.¹⁹

F. Fungsi Strategi Kepemimpinan

Fungsi strategi dalam kepemimpinan pada dasarnya adalah upaya-upaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif Untuk itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu:

1. Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang ingin dicapai kepada orang lain.
2. Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya
3. Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan yang didapat sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang-peluang baru.
4. Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang

¹⁹ Abdul Aziz Al-Barqy, *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan...*, hlm. 35.

5. Mengkoordinasi dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi kedepan.
6. Menanggapi serta bereaksi atas keadaan yang baru dihadapi sepanjang waktu.²⁰

Dalam fungsi strategi, sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan. Dan pengendalian fungsi strategi juga sangat dibutuhkan dalam diri setiap pimpinan. Dalam rangka mengetahui atau melihat seberapa jauh efektifitas dari implementasi strategi, maka diperlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi, maksudnya mengevaluasi strategi maka diperlukan tahapan selanjutnya yakni evaluasi, maksudnya mengevaluasi strategi yang telah dijalankan yang meliputi sebagai berikut:

- a. Mereview faktor internal dan eksternal yang merupakan dasar dari strategi yang telah ada
- b. Menilai performance strategi
- c. Melakukan langkah koreksi

Drucker mengatakan bahwa suatu organisasi untuk hidup dan tumbuh harus melaksanakan operasional organisasi dengan efisien (*do things right*) dan efektif (*do the righ things*) yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keefesienan dan keefektifan suatu kinerja, maka diperlukan suatu evaluasi terhadap hasil-hasil organisasi yang merupakan akibat dari keputusan masa lalu.

²⁰ Sofjan Sauri, *Strategic Management Sustainable Competitive*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 7.

G. Kepemimpinan dalam Islam

Pada masa Rasulullah Saw sampai dengan masa para Khalifah dan berlanjut kepada era kerajaan islam, semua para pemimpin-pemimpin islam memiliki gaya, sifat, dan strategi dalam kepemimpinannya. Islam sebagai agama yang agung dan di ridha oleh Allah SWT, selalu menghadirkan dakwah dalam setiap diri pemimpinnya lewat gaya, sifat dan strategi dalam kepemimpinannya.

Nabi Muhammad Saw, selain sebagai Rasul, juga beliau sebagai Kepala Negara. Setelah Nabi wafat, tugas beliau sebagai Rasul telah selesai dan tidak ada lagi Nabi dan Rasul setelah beliau. Oleh karena itu tidak perlu ada pengganti sebagai Rasul setelah beliau wafat. Namun tugas beliau sebagai Kepala Negara perlu ada penggantinya, yang dikenal dengan sebutan Khulafaur Rasyidin. Tugas khalifah tersebut adalah untuk memimpin umat Islam agar tetap berpegang kepada Al-Qur'an dan Al-Hadist, serta berusaha melanjutkan penyiaran Islam. Mari kita berkaca dari kepemimpinan seorang khalifah Al-walid (705-715) salah seorang khalifah dari bani Umayyah yang berpusat di Damaskus. Sebelum penaklukan Spanyol, umat Islam telah menguasai Afrika Utara dan menjadikannya sebagai salah satu propinsi dari dinasti Bani Umayyah.

Penguasaan sepenuhnya atas Afrika Utara itu terjadi di zaman Khalifah Abdul Malik (685-705 M) Khalifah Abdul Al-Malik mengangkat Hasan Ibn Nu'man Al-Ghasani menjadi gubernur di daerah itu. Pada masa Khalifah Al-Walid, Hasan ibn Nu'man sudah digantikan oleh Musa ibn Nushair, di zaman Al-Walid itu, Musa Ibn Nushair memperluas wilayah kekuasaannya dengan menduduki Al- Jazair dan Marokko. Selain itu, ia juga menyempurnakan

penaklukan ke daerah- daerah bekas kekuasaan bangsa Barbar di pegunungan-pegunungan, sehingga mereka menyatakan setia dan berjanji tidak akan membuat kekacauan-kekacauan seperti yang pernah mereka lakukan sebelumnya.

Dari kepemimpinan seorang Al-walid kita bisa mengambil sedikit l'tibar bagaimana perjalanan kepemimpinan seorang pemimpin muslim di era penaklukan suku Barbar pada Negara Spanyol Waktu itu. Dan bisa kita ambil kesimpulan juga dari masa ke-Emasan Islam sampai kemunduran Islam yang takluk oleh Eropa itu sendiri, kesemua itu berasal dari pada seorang pemimpin yang kepemimpinannya menjadi indikator keberhasilan dalam memimpin sebuah Negara, lembaga, atma Organisasi

Pada khasanah sosiologi Islam, Ibnu Khaldun dikenal juga sebagai peletak dasar teori solidaritas masyarakat atau dikenal dengan teori Ashābiyat Teori ini merupakan pengejawantahan dari teori harmoni ka al-jasad al-wahid dalam ajaran Islam, yang menggambarkan kelaziman saling melindungi dan mengembangkan potensi serta saling mengisi dan membantu di antara sesama.

Melalui teori harmoni ka al-jasad al-wahid dimisalkan kehidupan komunitas muslim itu dengan ka al-bunyan yasuddu ba'duha ba'dla bagaikan sebuah bangunan, yang antara elemen bangunan yang satu dengan yang lainnya saling memperkuat Memperkuat Teori "Ashabiyat solidaritas kelompok dan konsep ta'awun al-ihsan itu didasarkan atas pemikiran ajaran Islam, yang di dalamnya terkandung norma akidah dan syari'at. Ibnu Taimiyyah menyatakan agama Islam tidak akan bisa tegak dan abadi tanpa ditunjang oleh kekuasaan, dan kekuasaan tidak bisa langgeng tanpa ditunjang dengan agama.

Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah. Sedangkan kata yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin dalam Islam ada delapan istilah, yaitu, Imam dalam Surat al-Baqarah 124. Khalifah pada al-Baqarah: 30, Malik, al-Fatihah 4, Wali pada al-A'raf: 3, "Amir dan Ra'in, Sultan. Rais, dan Ulil 'amri.

Menurut Quraish Shihab, imam dan khalifah dua istilah yang digunakan Alquran untuk menunjuk pemimpin. Kata imam diambil dari kata amma-ya'ummu, yang berarti menuju, dan meneladani. Kata khalifah berakar dari kata khalafa yang pada mulanya berarti "di belakang". Kata khalifah sering diartikan "pengganti" karena yang menggantikan selalu berada di belakang, atau datang sesudah yang digantikannya.

1. Prinsip-Prinsip Dasar dalam Kepemimpinan Islam

Seorang pemimpin yang didalam kepemimpinannya ialah kepemimpinan yang berdasarkan hukum Allah. Oleh karena itu, pemimpin haruslah orang yang paling tahu tentang hukum Ilahi Setelah para imam atau khalifah tiada, kepemimpinan harus dipegang oleh para faqih yang memenuhi syarat syariat.

Bila tak seorang pun faqih yang memenuhi syarat, harus dibentuk 'majelis fukaha Sesungguhnya, dalam Islam, figur pemimpin ideal yang menjadi contoh dan suritauladan yang baik. Sebenarnya, setiap manusia adalah pemimpin, minimal pemimpin terhadap seluruh metafisik dirinya. Dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas segala kepemimpinannya. Dalam Islam seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sekurang-

kurangnya 4 (empat) sifat dalam menjalankan kepemimpinannya, yakni: Siddiq, Tabligh, Amanah dan Fathanah (STAF):

- a. *Siddiq* (jujur) sehingga ia dapat dipercaya
- b. *Tabligh* (penyampai) kemampuan berkomunikasi dan bernegosiasi
- c. *Amanah* (bertanggung jawab) dalam menjalankan tugasnya;
- d. *Fathanah* (cerdas) dalam membuat perencanaan, visi, misi, strategi dan mengimplementasikannya.

Sudah barang pasti yang baik selalu berada di sisi Allah SWT, dan Allah menjaga sang kekasih-Nya yaitu Muhammad Saw, dan semua sifat yang baik ditunjukkan oleh nabi kepada kita umatnya, agar bias kita amalkan ketika beliau telah tiada, karena Allah mengutus Nabi tak lain untuk mengubah akhlak umatnya. karena pada diri nabi telah ada suri tauladan yang baik. Seperti firman Allah SWT. QS Al-Ahzab (21).

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ
الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya:

Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.

H. Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren

Berbicara strategi kepemimpinan, dewasa ini atau di era saat ini sangatlah penting, karena dalam mempertegas visi dan misi yang akan diwujudkan sudah semestinya dalam kepemimpinan seorang pemimpin harus ada strategi yang jitu guna mampu memilah dan memilih sumber daya manusia yang mampu menjawab

Planing (rencana) yang sudah termanaj, dengan baik. Dibawah ini penulis ingin menjelaskan sedikit terkait apa itu manajemen sumber daya manusia.

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, 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 mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), 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/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsure manusia.
- b. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- 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 baik dari segi kapasitas dan kapabilitasnya, itu semua menjadi indikator atau alat ukur guna memaksimalkan tujuan dari pada seorang pemimpin dalam mengelola 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.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi,

karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Maka dari itu SDM (sumber daya manusia) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu HC atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk

sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.²¹

Pengembangan SDM guru dapat dibangun dengan adanya kegiatan pendidikan. Soekidjo mengungkapkan bahwa Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.²²

Sebagai lembaga pendidikan pondok pesantren demikian tidak hanya berfungsi sebagai lembaga yang mencetak kyai atau pemimpin keagamaan saja tetapi juga mencetak pemimpin tenaga professional dalam bidang tertentu yang dijiwai oleh semangat moral agama sebagaimana yang dicita-citakan oleh pendidikan nasional. Karena itulah dengan diadakannya pengembangan sumber daya guru di pesantren, guru di tuntut untuk professional dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan mutu kinerja, selalu memperbaiki diri dan memperbaharui model-model atau cara kerja sesuai dengan kebutuhan zaman saat ini. Seseorang dikatakan professional apabila dalam dirinya terdapat sikap dedikatif yang tinggi dalam bekerja. Pekerjaan yang professional juga mencakup pengertian *calling profession*, yakni panggilan terhadap pernyataan janji yang diucapkan di muka umum untuk ikut berkhidmat guna merealisasikan

²¹ Adaara Jurnal Pendidikan Islam, volume. 9, No. 2 Agustus, 2019

²² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, cet. Keempat, 2009), hal. 16.

terwujudnya nilai mulia yang diamanatkan oleh Tuhan dalam masyarakat melalui usaha kerja keras dan cerdas.²³

Pelaksanaan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode pengembangan yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sebuah lembaga pendidikan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu kepala sekolah atau tim. Dalam proses program pengembangan telah ditetapkan sasaran, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metode pengembangan yang ditujukan kepada guru dan karyawan pendidikan, diantaranya:²⁴

a. *On The Job*

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara guru dan karyawan ditempatkan langsung di tempat kerjanya, misalnya di dalam kelas atau micro teaching. Metode *on the job* terdiri dari dua:

- (1) Cara Informal, yaitu pelatih menyuruh peserta untuk memperhatikan orang lain yang sedang mengajar kemudian menirukannya. Kegiatan ini bersifat kelas besar.
- (2) Cara Formal, yaitu peserta mempunyai pembimbing khusus, dan dalam lingkup yang sempit (kelas kecil).

b. *Demonstran and Exemple*

Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjabar bagaimana cara-cara mengajar yang baik melalui contoh-contoh

²³ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung:Rosda Karya, 2001), hal. 111-112

²⁴ Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, (Jurnal.Stain Kudus), hal. 210

dengan media pembelajaran yang telah disediakan yang kemudian didemonstrasikan. Biasanya demonstrasi dilengkapi dengan gambar, teks, diskusi, video, dan lain-lain.

c. *Classroom Methods*

Metode pengembangan yang dilakukan pertemuan di dalam kelas, diantaranya:

(1) Pengajaran (*Lecture*)

Metode pengajaran yang banyak dilakukan di dalam kelas, dengan menitikberatkan pada penyajian materi saja yang bersifat teori.

(2) Seminar (*Conference*)

Seminar dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawali oleh pembimbing. Setelah diskusi selesai, pembimbing menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

(3) Instruksi Terprogram (*Programed Instruction*)

Pengembangan di dalam kelas dengan cara presentasi informasi yang sudah menggunakan pola terprogram atau tertentu.

(4) Bermain Peran (*Role Playing*) Teknik ini, beberapa orang peserta ditunjuk untuk memainkan peran di dalam kelas.

I. Definisi Pesantren

Pesantren merupakan lembaga Pendidikan dan pengajaran Islam dimana didalamnya terjadi interaksi antara kyai atau ustad sebagai guru dan para santri sebagai murid dengan mengambil tempat di masjid atau di halaman-halaman asrama (pondok) untuk mengaji dan membahas buku-buku teks ini lebih dikenal

dengan sebutan kitab kuning, karena di masa lalu kitab-kitab tu pada umumnya ditulis atau dicetak di atas kertas berwarna kuning

Hingga sekarang penyebutan itu tetap lestari walaupun banyak diantaranya yang dicetak ulang dengan menggunakan kertas putih. Dengan demikian unsur terpenting bagi sebuah pesantren adalah adanya kyai, para santri, masjid, tempat tinggal (pondok) serta buku-buku atau kitab-kitab teks. Jauh sebelum masa kemerdekaan pesantren telah menjadi sistem Pendidikan Nusantara.

Hampir di seluruh pelosok nusantara, khususnya di pusat-pusat kerajaan Islam telah terdapat lembaga pendidikan yang kurang lebih serupa walaupun menggunakan nama yang berbeda-beda, seperti meunasah di Aceh, surau de Minangkabau dan Pesantren di Jawa. Namun demikian secara historis awal kemunculan dan asal-usul semua itu masih kabur.

Secara umum pesantren dapat diklasifikasikan menjadi dua, yakni pesantren salafi atau tradisional dan pesantren khalaf atau modern. Sebuah pesantren disebut pesantren (salaf) jika dalam kegiatan pendidikannya semata-mata berdasarkan pada pola-pola pengajaran klasik atau lama, yakni berupa pengajian kitab kuning dengan metode pembelajaran tradisional serta belum dikombinasikan dengan pola pendidikan modern. Sedangkan pesantren (khalaf) atau modern adalah pesantren yang disamping tetap dilestarikannya unsur-unsur utama pesantren, memasukkan juga ke dalamnya unsur-unsur modern yang ditandai dengan sistem klasikal atau sekolah dan adanya materi ilmu-ilmu umum dalam muatan kurikulumnya

Pada pesantren ini sistem sekolah dan adanya ilmu-ilmu umum digabungkan dengan pola Pendidikan pesantren klasik. Dengan demikian pesantren modern merupakan pendidikan pesantren yang diperbaharui atau dipermodern pada segi-segi tertentu untuk disesuaikan dengan sistem sekolah.²⁶

Profetik Dunia Dakwah (SDM) Pondok Pesantren

Ikhlas berdakwah tanpa pamrih Sudah seharusnya seorang dal (ustad/ustadzah) tidak berharap mendapat imbalan atau pujian dari siapa pun pada saat menjalankan tugas dakwahnya. Karena, ia bertugas menyampaikan sesuatu yang benar, sehingga ini harus dilakukan dengan ikhlas dan jujur. Jika seorang da'l tidak mempunyai qalbu yang ikhlas dan jujur, maka dakwah yang disampaikan tidak akan berguna sedikitpun bagi para pendengarnya. Setiap da'l hendaknya merasa khawatir kalau dakwahnya tidak diiringi sikap ikhlas, seperti pada saat ia sempat berharap imbalan atau pujian dari objek dakwahnya. Ketika seorang da'l telah berharap mendapat imbalan dari tugasnya dakwahnya, maka keikhlasan akan hilang. Allah SWT berfirman di dalam QS, Ali-Imran (110)

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَسْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ
عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ
خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ

Artinya:

*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.*²⁵

²⁵ Departemen Agama RI, Al-Hikmah, Alqur'an dan Terjemahnya, hlm. 96

Ayat di atas menjelaskan bahwasanya kita Umat pilihan dari seorang manusia pilihan yang di utus Oleh sang Khalik untuk menjadi pemimpin yang arif lagi bijaksana. Ayat ini juga menjelaskan bahwa tugas kita sebagai umat pilihan adalah mengajak, meyeru kepada kebaikan dan mencegah dari pada kemungkar. Hal ini didasari juga sebagai Umat pilihan kita juga dituntut untuk berdakwah. dimanapun, kapanpun, dan dalam kondisi apapun itu. Karena ini menjadi bukti nyata rasa penghambaan diri kita kepada Allah Swt.

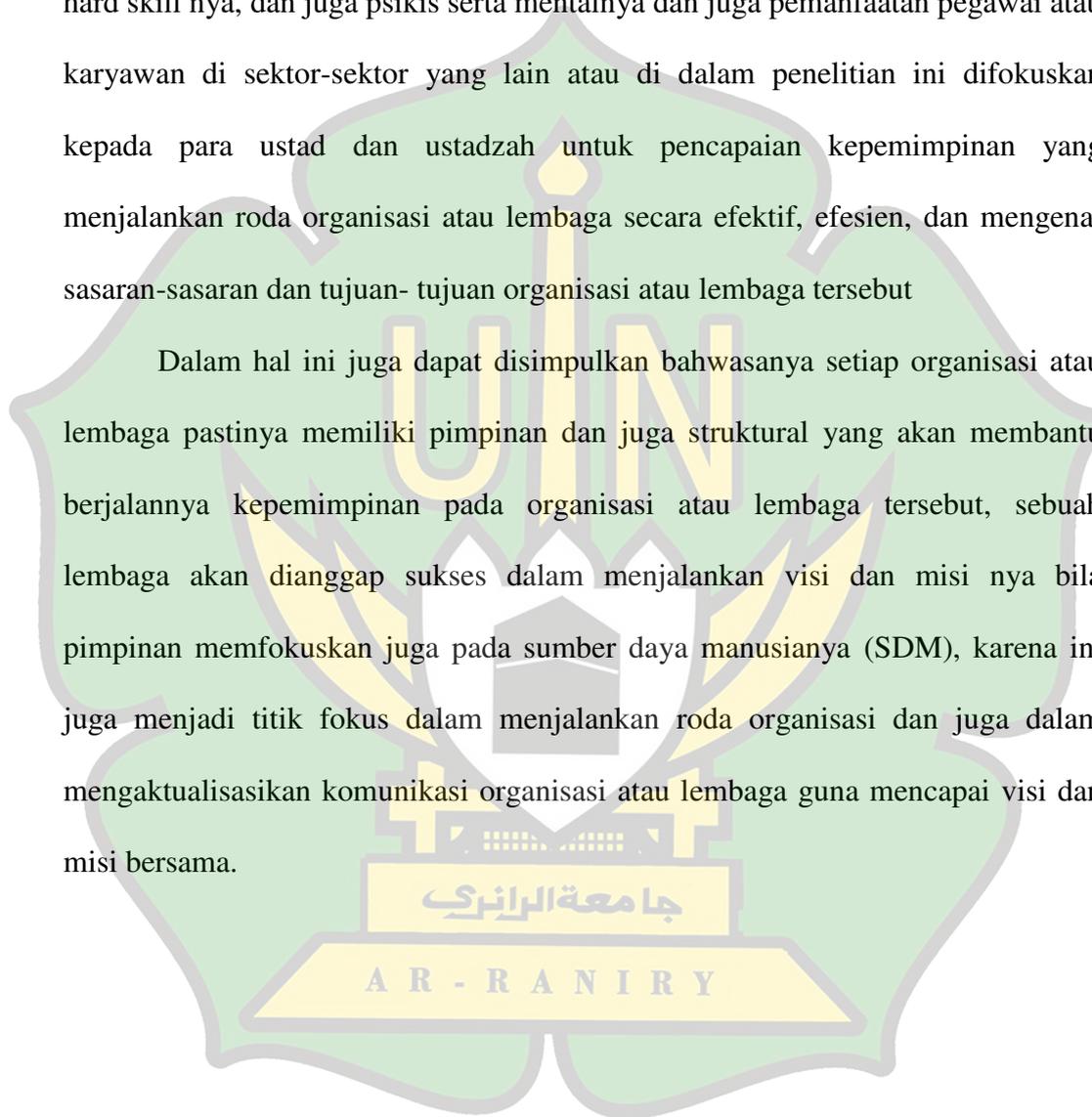
Sesungguhnya sifat senang berkorban dari para da'l sangat dibutuhkan, karena tanpa itu mereka tidak termasuk para da'i yang sukses. Perlu diketahui bahwa di dunia ini masih banyak orang-orang yang mau berkorban untuk kepentingan dakwahnya. Mereka rela mengorbankan jiwa, harta, keluarga, dan kedudukan mereka Demi untuk menyelamatkan orang lain di dunia dan di akhirat. Ketika Rasulullah Saw telah menyebarkan agamanya di kota Mekah, maka beliau Saw, memberi pemahan tentang jiwa pengorbanan dan menanamkan di hati setiap sahabatnya. Beliau Saw lebih dulu melakukan pengorbanannya kepada orang lain. kemudian menganjurkan kaum kerabatnya yang terdekat. Misalnya Siti Khadijah ra, istri beliau Saw, yang pertama la senantiasa rela berkorban apasaja yang in miliki demi membela agama yang disebarkan oleh Nabi Saw

Sedikit pun ia tidak pernah berharap imbalan apapun dari pengorbanannya itu la menyiapkan jamuan makan bagi orang-orang yang di undang oleh beliau Saw, untuk mengajak mereka ke jalan Allah, sampai Ketika Siti Khadijah meninggal dunia, makai a tidak mempunyai uang sedikitpun untuk membeli kain kafannya. Karena itu setiap da'l harus mempunyai jiwa dan pengorbanan yang luar

biasa. baik yang berupa harta, jiwa, pikiran, kemerdekaan dirinya. dan kemanusiannya dengan pengorbanan sebaik-baiknya.

Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengembangan diri baik dari soft skill nya. hard skill nya, dan juga psikis serta 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

Dalam hal ini juga dapat disimpulkan bahwasanya 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 misi nya 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang dikaji, maka penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif untuk menggali informasi yang bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif perhatiannya lebih banyak ditujukan pada pembentukan teori substantif berdasarkan dari konsep-konsep yang timbul dari data empiris. Sehingga desain penelitian yang dikembangkan selalu merupakan kemungkinan yang terbuka akan berbagai perubahan.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.²⁶ Penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik adalah penelitian yang berkarakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya (*natural setting*), dengan tidak dirubah dalam bentuk simbol- simbol atau bilangan.²⁷

Dalam hal ini penulis menerapkan pendekatan kualitatif, karena pendekatan kualitatif menekankan sifat realitas yang terbangun secara sosial, hubungan erat antara peneliti dan subjek yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, metode ini juga menyajikan secara

²⁶ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta, Rinca Cipta,2009), hal. 29

²⁷ Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, cet Ke-III (Yogyakarta Gajah Mada University Press, 2005), hal. 174

langsung hakikat hubungan antar peneliti dan informan dan metode ini lebih peka dan lebih mudah dalam menyesuaikan diri dengan setting.²⁸

B. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) yaitu: penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Data ini sendiri baik data sekunder maupun data primer untuk membantu penulis dalam melengkapi referensi-referensi yang ada. Dalam penelitian ini adalah data yang berkenaan serta terfokuskan kepada strategi kepemimpinan pada Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kecamatan Ulee Kareng, Kota Banda Aceh dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia.

C. Informan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentunya terdapat subjek dan objeknya. Subjek lebih mengacu pada informan yang menjadi sumber data penelitian sedangkan objek penelitian mengacu pada permasalahan yang sedang diselidiki dalam penelitian.

1. Subjek

Subjek penelitian merupakan hal penting yang harus ditata dan ditentukan sejak awal penelitian. Mengapa penting. Sebab dengan mengetahui subjeknya, peneliti dapat mengetahui apa atau siapa yang akan memberikan peneliti data dan informasi. Maka pada penelitian ini penulis memilih subjek yaitu para santriwan/santriwati, para ustadz/ustadzah, dan yang terkhusus yaitu pimpinan Pondok Pesantren Babun Naiah Kota Banda Aceh.

²⁸ Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif...*, hal. 29

2. Objek

Objek penelitian dalam suatu riset sendiri dapat berupa sifat dari seseorang ataupun sekelompok orang. Kemudian ditemukan masalah atau pandangan dari kelompok orang yang perlu diteliti lebih mendalam. Dari masalah yang telah ditemukan itu, kemudian dicari penyebabnya atau untuk ditemukan saran dari permasalahan yang mereka hadapi. Variasi mengenai suatu objek di dalam riset disusun dan ditetapkan secara pribadi oleh para peneliti. Tujuan dari penyusunan objek penelitian supaya penelitian dapat dilakukan dengan lebih berfokus pada satu masalah. Dengan begitu, penelitian dapat dilakukan dengan lebih detail dan lebih kompleks karena hanya berfokus pada satu objek penelitian saja.²⁹

3. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.³⁰ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan Pondok Pesantren BabunNajah Kota Banda Aceh, seluruh santri yang berjumlah 838 orang yang terdiri dari 412 santriawan dan 426 santriawati, ada santriawan dan santriawati juga yang berstatus yatim piatu, yatim, dan piatu. Untuk yatim piatu berjumlah 3 orang,

²⁹ Moleong Laxy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hlm. 67.

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 171.

yatim berjumlah 53 orang, serta piatu berjumlah 14 orang. Jumlah ustad dan ustadzah kesemuanya berjumlah 75 orang.

4. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang tidak semua populasi dijadikan sampel, penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu sampel yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan serata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu. Maka di sini penulis tidak mengambil sampel berdasarkan jumlah populasi, melainkan dengan teknik *Purposive* tersebut. Berdasarkan teknik pengambilan sampel berikut yang menjadi sampel peneliti adalah pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 3 orang ustadz, serta 3 orang ustadzah, pihak pengurus 2 orang dan 2 santriwan serta 2 santriwati, satunya Tsanawiyah dan satunya lagi Aliyah. Pemilihan informan di atas didasari dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dan Wakil Pimpinan karena kepemimpinan pondok pesantren tersebut bersifat amanah dan hanya yang diberikan amanah lah yang mampu menjawab pertanyaan yang peneliti tanyakan, demikian menurut hemat penulis. Adapun pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh. Beliau saat ini juga aktif dalam kegiatan dakwah pada masyarakat setempat. Jadi setelah menemui pimpinan pondok pesantren sebagai sampel pertama, maka peneliti menanyakan lagi kepada para ustadz

ustadzah mengenai strategi kepemimpinan seperti apa yang telah diberikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni para ustadz/ustadzah sendiri.

- b. Ustazhd dan ustazah, dijadikan informan atas alasan sebagai pihak yang dijadikan objek oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM dan terlibat langsung berinteraksi dan berkomunikasi dengan pimpinan Pesantren Terpadu Babun Najah.
- c. Pengurus, dijadikan sebagai informan juga sebagai pihak yang dijadikan objek oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM dan merupakan pihak yang mengetahui secara langsung atas apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka mengembangkan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah.
- d. Santri dan Satriwati, dijadikan informan dikarenakan pihak yang secara tidak langsung maupun langsung mengetahui apa rutinitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam rangka meningkatkan prestasi belajar santri di Pesantren Terpadu Babun Najah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan ialah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra penglihatan dan pendengarah sebagai alat bantu

utamanya.³¹ Dalam kegiatan ini penulis melakukan pengamatan secara langsung di lapangan seperti kegiatan proses belajar mengajar, kedisiplinan pihka guru dan pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh.

2. Wawancara

Wawancara ialah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Secara sederhana wawancara diartikan sebagai alat pengumpul data dengan mempergunakan tanya jawab antar pencari informasi dan sumber informasi.³² Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang lebih untuk memperkuat data yang diperoleh untuk dokumentasi. Adapun informan yang akan diwawancarai terdiri dari pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, dan 3 orang ustadz, serta 3 orang ustadzah, 2 santriwan dan 2 santriwati, satunya Tsanawiyah dan dan satunya lagi Aliyah. Agar wawancara berjalan dengan baik, maka penulis terlebih dahulu menyiapkan daftar pertanyaan wawancara agar hasilnya terekam dengan baik maka perlu pula disiapkan alat perekam suara berupa *recorder* melalui media *handphone*.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ialah suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga akan diperoleh data yang lengkap dan bukan berdasarkan perkiraan.³³

Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa gambaran umum

³¹ Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial...*, hlm. 143.

³² Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial,*hlm. 118.

³³ Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 158.

lokasi penelitian yakni profil Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dan foto-foto saat peneliti melakukan penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan mengatur secara sistematis transkrip wawancara, atau bahan-bahan yang ditemukan di lapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif, dengan model analisis interaktif. Sugiyono mengemukakan ada tiga komponen pokok dalam analisis data yakni:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan dan pemusatan perhatian pada penyederhanaan data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data juga merupakan suatu bentuk analisis yang memper-tegas, memperpendek, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat dilakukan.³⁴

2. Penyajian Data

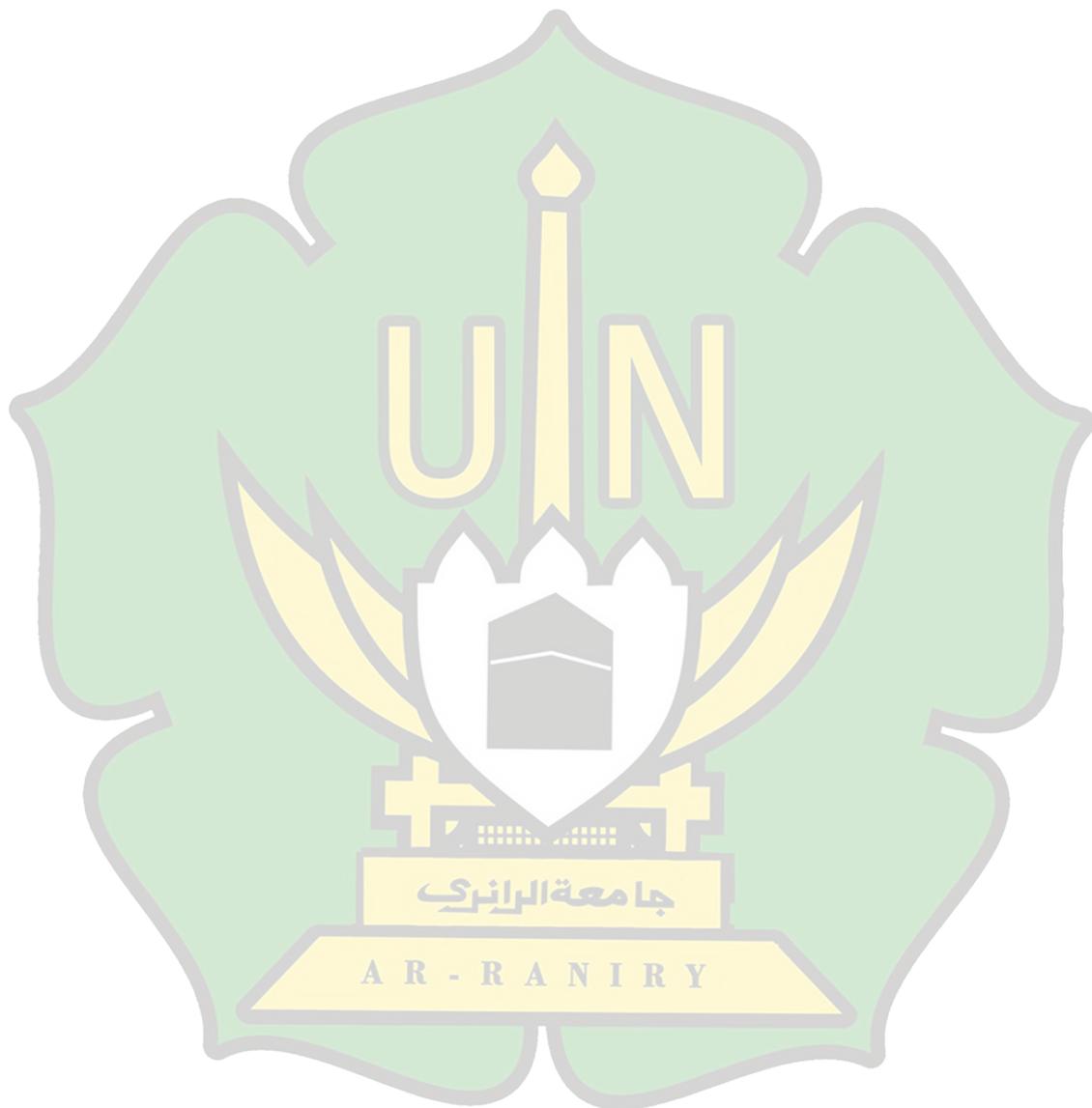
Penyajian data diartikan sebagai pemaparan informasi yang tersusun untuk memberi peluang terjadinya suatu kesimpulan. Selain itu, dalam penyajian data diperlukan adanya perencanaan kolom dan tabel bagi data kualitatif dalam bentuk khususnya. Penyajian data yang baik dan jelas sistematikanya diperlukan untuk melangkah kepada tahapan penelitian kualitatif selanjutnya.³⁵

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...hlm. 10.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...hlm. 10.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam penelitian dimana data-data yang telah diperoleh akan ditarik garis besar atau kesimpulan sebagai hasil keseluruhan dari penelitian tersebut.³⁶



³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*,...hlm. 11.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh

1. Sejarah Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh

Babun Najah merupakan Pondok Pesantren Modern yang telah berdiri sejak 1994 dan sekarang sudah memasuki usianya yang ke-26. Berdasarkan citacita awal pendiriannya yaitu membentuk insan-insan yang memiliki akhlak islami sesuai dengan wasiat Rasulullah. Oleh sebab itu tujuan utama adalah mendidik santri menjadi insan yang beriman dan bertakwa, berakal sehat, berpengetahuan luas, terampil dan mempunyai dedikasi yang tinggi untuk mengelola kepribadian dan menggali potensi agar bermanfaat bagi agama, masyarakat, bangsa dan negara. Pondok Pesantren Modern Babun Najah merupakan lembaga pendidikan yang bernaung di bawah Yayasan Perguruan Islam (YPI) Babun Najah.

Pondok pesantren ini menggabungkan kurikulum pesantren dengan kurikulum sekolah (Depag), sehingga para santri Pondok Pesantren ini mempunyai wawasan agama dan umum. Berdirinya Pondok Pesantren Modern Babun Najah merupakan sebuah kerja keras yang didalamnya terlibat berbagai pihak yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing. Bapak H. DR (HC) Rusli Bintang merupakan seorang pengusaha Aceh yang sukses dan telah mendirikan Yayasan Abulyatama, Bapak Drs. Tgk. H. Muhammad Ismy, LC., MA. Adalah seorang ulama Aceh yang telah lama bermukim di Madinah Arab Saudi sehingga beliau dikenal juga dengan sebutan Abu Madinah. Dan yang

terakhir adalah Bapak Drs. H. M. Saleh. Beliau adalah pegawai pemerintahan yang merupakan sesepuh masyarakat dimana Pondok Pesantren Modern Babun Najah didirikan. Mereka memahami keinginan masyarakat kota Banda Aceh dan Aceh Besar yang mengharapkan adanya tepat pendidikan yang memadukan pendidikan umum dengan pendidikan agama, atau sering kita sebut dengan Pondok Pesantren terpadu/Modern sebagaimana yang telah ada di daerah lain.

Dari kesempatan mereka bertiga dan didukung oleh tokoh-tokoh masyarakat Aceh lainnya yang mempunyai perhatian terhadap pendidikan putra-putri Aceh, maka diajukanlah pendirian Yayasan Perguruan Islam (YPI) Babun Najah sebagai organisasi yang menaungi Pondok Pesantren Modern Babun Najah. Yayasan tersebut resmi berdiri dengan adanya Badan Hukum yang tertera dalam Akte Notaris Nomor : 258/H.U/5//1994 Pada tanggal 28 April 1994 dari Notaris Husni Usman yang berkedudukan di Banda Aceh. Setelah yayasan tersebut berdiri, maka dibentuklah panitia pembangunan yang merencanakan dan melaksanakan pembangunan fisik Pondok Pesantren Modern Babun Najah. Pembangunan Fisik Pondok Pesantren Modern Babun Najah pada tahap awal meliputi dua unit rumah permanen yang diperuntukkan untuk rumah pimpinan dan rumah ustadz. Dan satu unit bangunan asrama yang mempunyai lima buah ruangan. Tiga ruangan ditepati oleh santriwati dan dua buah ruangan yang ditepati oleh santriwan. Sementara bangunan untuk ruang kelas digunakan bangunan darurat yang terbuat dari kayu dan beratp rumbia.

Bangunan darurat tersebut tetap digunakan hingga lebih kurang 8 tahun. Hal ini disebabkan karena belum adanya bangunan permanen yang bisa ditepati untuk ruang belajar. Kurang lebih 3 bulan kemudian, tepatnya pada tanggal 5 Juli 1994, kampus Pondok Pesantren Modern Babun Najah diresmikan oleh Ny. Siti Hardiyanti Rukmana. Setelah peresmian dilakukan, Pondok Pesantren Modern Babun Najah melakukan penerimaan santri perdana untuk tahun pelajaran 1994/199. Sambutan yang diberikan oleh masyarakat terhadap keberadaan Pondok Pesantren Modern Babun Najah sangat baik, sehingga jumlah santri angkatan perdana yang masuk pesantren ini sesuai dengan apa yang diharapkan. Baik untuk jenjang Tsanawiyah (SMP) maupun jenjang Aliyah (SMA).

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh

Dalam meningkatkan kualitas pesantren yang lebih unggul maka pesantrenpun memiliki visidan misi, adapun visi dan misi pondok pesantren modern Babun Najah Adalah:

a. Visi

Terwujudnya Lembaga Yang Unggul Dalam Mutu Dan Berwawasan Qur'ani.

b. Misi:

Untuk mewujudkan visi yang di tetapkan maka dengan misinya sebagai berikut:

- (1) Mencetak generasi muslim yang dapat menguasai imtaq dan imtek.

(2) Membentuk insan yang berkepribadian cerdas dalam berfikir, berwawasan jauh kedepan dalam bertindak, serta terampil dalam berbuat.

(3) Membina insan yang dapat melaksanakan syariat Islam secara kaffah.

3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh

Organisasi lembaga pendidikan Pondok Pesantren Modern Babun Najah telah mengalami berbagai macam bentuk struktur dan pergantian pengurus, terutama pada level Wakil Pimpinan ke bawah. Hal ini memang sangat perlu dilakukan untuk menciptakan suatu kepengurusan yang optimal karena kelanjutan suatu organisasi sangat tergantung kepada pengurus yang mengelola organisasi tersebut. Adapun susunan struktural kepengurusan Pondok Pesantren Modern Babun Najah terlampir. Kepengurusan dalam organisasi Pondok Pesantren Modern Babun Najah ditentukan dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Umum Yayasan Perguruan Islam (YPI) Babun Najah.

Pengertian pengurus biasanya dilakukan sebelum dimulainya tahun pelajaran baru dan bila dianggap perlu, akan direvisi ketika pertengahan tahun pelajaran ataupun sesuai dengan keadaan yang berlangsung pada saat tersebut. Kepengurusan dalam organisasi madrasah baik Tsanawiyah ataupun Aliyah juga ditetapkan oleh Ketua Umum YPI Babun Najah dan Berpedoman pada peraturan yang telah ditetapkan oleh Departemen Agama Republik Indonesia. Untuk menyatukan persepsi dalam menjalankan tugas serta mengadakan komunikasi secara langsung, diadakan rapat yang dihadiri oleh seluruh unsur

dalam kepengurusan Pondok Pesantren, serta turut melibatkan pengurus yayasan. Pelaksanaan rapat dilakukan secara berkala. Rapat tersebut juga dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana program-program yang telah di rencanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Tabel 4.1
Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh

Pimpinan Psantren	Drs. Tgk. H. Muhammad Ismi Lc.MA Edi Azhari, M.Pd
Koordinator/Pengawasan	H.Muchlis Usman, SE Iqbal ST, MT Drs. Ibrahim Usman
Bendahara	Multazam, S.Pd Era Yulianti,S.Pd.I Siti Rawati, S.Pd
Kamad MTsS	Sri Muliana, S.Pd.I
Kamad MAS	Sri Rahmadani, MA
Sekretaris	Zatul Fikar, SHI Ruaida. S.Pd.I
TU MTsS	Erna Yusnita, A.Md J Efriadi, S.Pd.I
TU MA	Nur Afnidar,S.Pd.I Ahmad Alhubaisyi,S.Pd
Bagian Pengajaran	Siti Aisyah, S.Pd.I Fajar Muslim,S.Ag Rahmatita Ardha Julhusni

Sumber: TU Pondok Pesantren Babun Najah Banda Aceh, 2023

B. Hasil Penelitian

Pada bagian ini peneliti memaparkan hasil temuan penelitian dari hasil wawancara dengan informan penelitian maupun pengamatan langsung terkait strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta faktor pendukung dan

penghambat kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.

1. Strategi Kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Setiap kepemimpinan pondok pesantren tentu memiliki gaya kepemimpinan tersendiri dalam mengembangkan dan memajukan pesantren yang dipimpinnya, begitu juga pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Adapun strategi yang dilakukan kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, antara lain:

a. Menyesuaikan Waktu Berdiskusi Secara Aktif dengan Tenaga SDM

Hal utama yang dilakukan pihak pimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh ialah menyesuaikan waktu dalam melakukan pertemuan dengan pihak pengurus pesantren. Terkait hal ini salah satu pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah mengemukakan bahwa:

“Saya melihat untuk strateginya pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas SDM salah satunya dengan mencari waktu agar tidak mengganggu aktivitas-aktivitas lainnya untuk duduk berdiskusi secara fokus dengan pihak pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, karena untuk peningkatan Sumber Daya Manusia itu memang dibutuhkan waktu dan tempat yang nyaman supaya tidak mengganggu kegiatan belajar mengajar di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah maka strateginya tadi mencari waktu dan tempat yang tidak mengganggu aktivitas lainnya”³⁷.

³⁷ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

Ungkapan di atas menjelaskan bahwa langkah utama yang sering dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah 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 Terpadu Babun Najah itu sendiri. Hal ini didukung oleh salah satu pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah lainnya yang mengatakan sebagai berikut:

“Untuk pengembangan Sumber Daya Manusia itu sudah jelas ada, karena di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ini sudah menjalankan suatu kegiatan pendidikan dalam bidang keagamaan dan umum yaitu dimana kegiatan ini yang pertama itu adalah tauhid yang kedua Aswaja karena Pesantren itu dilandaskan sama akhlanya kemudian Qur’an dan yang terakhir adalah fiqh dengan kegiatan-kegiatan tersebut lah bisa mengembangkan sumber daya manusia yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah”.³⁸

Sementara itu pihak pimpinan yang para pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga rutin dilakukan setiap minggunya, yang sasarannya ialah pengurus, guru dan ustadz maupun santrinya. Hal ini sebagaimana hasil wawancara yang mana salah satu tenaga pengajar Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah mengemukakan bahwa:

“Kalau kegiatan rutin untuk pengembangan Sumber Daya Manusia dalam bidang keagamaan itu di selenggarakan setiap minggunya sebagai program evaluasi pihak Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah. Dalam hal ini diikuti oleh santri yang sering diambil pada hari libur, supaya tidak mengganggu waktu aktivitas liannya. Pada kegiatan ini santri dibekali dengan pemahaman tentang tauhid, fiqh dan akhlak”.³⁹

³⁸ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

³⁹ Wawancara dengan Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

Keterangan di atas menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah 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 ahklak.

b. Menyesuaikan Ketersediaan Sarana dan Prasarana dengan Aktivitas Pesantren

Strategi lainnya yang dilakukan pimpinan di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas SDM para santrinya ialah dengan memperhatikan sarana dan prasarana yang dapat mendukung program pengembangan SDM tersebut, sebagaimana keterangan salah seorang tenaga pendidik Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, yaitu:

“Sarana dan prasarana sudah mencukupi seperti “Aula” dan dalam bidang agama juga ada gedung khusus. “Aula” yang digunakan untuk pusat kegiatan, ketika ada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah maka akan menggunakan Aula tersebut. Tergantung dengan jenis kegiatan yang di adakan, jika nanti Aula tidak cukup untuk menampung banyak orang, maka nanti akan menggunakan kelas-kelas”.⁴⁰

Ungkapan di atas, didukung dari hasil observasi yang penulis lakukan di lingkungan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, dimana terlihat sarana dan prasarana Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Banda Aceh sudah mencukupi dengan tersediannya gedung Aula dan gedung lainnya.

c. Menjalinkan Komunikasi dengan Pengurus dan Alumni

Sementara itu, terkait strategi pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah penulis juga memperoleh informasi dari pihak bagian Pendidikan yakni sebagai berikut:

⁴⁰ Wawancara dengan Pihak Tenaga Pengajar Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

“Untuk strategi pengembangan SDM pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga aktif melakukan jalan dengan mendatangkan dari alumni alumni baik dari Kota Banda Aceh maupun dari luar untuk memberikan bimbingan dan pelatihan tentang pengalaman dalam memajukan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah. Pengembangan SDM itu sendiri itu biasanya kita jadikan alumni sebagai panduan dari pengembangan pendidikan di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah”.⁴¹

Keterangan di atas jelas menunjukkan bahwa strategi lain yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan SDM Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ialah dengan aktif melakukan komunikasi dan mendatangkan para alumni Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah yang sudah berhasil, baik di luar Kota Banda Aceh maupun yang berdomisili di Kota Banda Aceh sendiri. Ini dilakukan oleh pihak Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah agar supaya para alumni dapat berbagai pengalaman kepada para pengurus dan satri saat ini menjadi bagian pengembangan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah tersebut.

d. Aktif Melakukan Pelatihan Bagi Seluruh Elemen Pesantren

Tidak hanya berbagai upaya di atas, pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas SDM pondok pensatren juga melakukan langkah mengadakan pelatihan dengan mendatangkan nara-nara sumber dalam berbagai bidang, sebagaimana keterangan salah satu pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, yakni sebagai berikut:

“Biasanya kegiatan di pondok itu program kegiatannya diselenggarakan atau diadakan setiap jumat sabtu dan ahad, misalnya hari ini pengen media pembelajaran yang seperti apa kami memberikan fasilitas misalnya mencarikan sumbernya, siapa kira-kira dan apa yang dibutuhkan jadi tergantung dari masing-masing kegiatan pondoknya kita carikan sumbernya sekiranya kalau tenaga pengajarnya atau gurunya kurang kita carikan solusi. kemudian ini misalnya mengadakan kegiatan pelatihan, pelatihan

⁴¹ Wawancara dengan Bagian Pendidikan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

untuk pengembangan sumber daya manusia kita akan mencari nara sumbernya dan menyediakan fasilitas-fasilitas yang di butuhkan pada saat pelatihan tersebut”.⁴²

Berdasarkan hasil obsevasi penulis lakukan, dalam pengembangan kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah sendiri itu untuk setiap kegiatannya nya sudah terprogram. Selain program pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, pimpinan dan pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah lainnya juga aktif melakukan kegiatan mingguan, bulanan dan bahkan tahunan. Berdasarkan hasil wawancara yang mana penulis mengajukan pertanyaan “bagaimana bentuk kegiatan rutin mingguan, bulanan, dan tahunan yang dilakukan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah?, maka diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Kalau yang dalam bentuk mingguan kegiatan, kalau bulanan Manaqib kalau mingguan itu paling kita mengadakan kegiatan pengecekan berbagai karya-karya kretaif para santri atau karya tulis bagi santri yang suka menulis dan setiap bulan juga kita ada rapat bulanannya guna mengetahui apa yang akan dibutuhkan kedepannya dalam pengembangan SDM dan kemajuan apa yang sudah dicapai dalam sebuah program. Dan untuk tahunan itu menggabungkan dari mingguan dan bulanan kemudian dijadikan laporan akhir tahun”.⁴³

Keterangan di atas jelas menunjukkan bahwa strategi pimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah selalu dilakukan secara berkelanjutan yang disertai dengan kegiatan evaluasi program yang sudah dijalannya, sehingga akan diketahui hambatan dan hasil-hasil yang sudah tercapai.

⁴² Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

⁴³ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

Berbagai keterangan di atas, maka jelaslah bahwa strategi kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan suatu lembaga, guna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

e. Menerapkan Pola Kepemimpinan Demokrasi dan Keteladanan

Strategi kepemimpinan yang ada pada Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kinerja SDM ialah dengan menjalan pola demokrasi dan memberikan keteladanan bagi seluruh bawahannya dan para santri, sebagaimana pengakuan salah satu santri, yakni sebagai berikut:

“Saya melihat kepemimpinan kami saat ini dalam meningkatkan SDM dengan melakukan penyediaan fasilitas yang baik, dan jika ada yang kurang dan memperbaiki fasilitas yang rusak serta memelihara yang ada. Pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga menciptakan manajemen yang transparan, menjalin hubungan baik dengan masyarakat, membina dan mengembangkan minat dan bakat santri, membina tata tertib yang demokrasi dan edukatif”.⁴⁴

Dari ungkapan di atas, maka jelaslah bahwa kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ini baik dalam kepengurusan maupun dalam mengadakan suatu kegiatan menggunakan tipe kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan demokratis merupakan kemauan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan harus ditentukan dahulu bersama antara pimpinan dan bawahan. Kepemimpinan demokrasi disini yakni kepemimpinan yang dicontohkan oleh Rasulullah SAW, salah satu contohnya kita sebagai pemimpin tidak otoriter, sebagai pemimpin harus selalu bermusyawarah untuk mencari yang terbaik dengan cara kita mengadakan evaluasi, minta saran

⁴⁴ Wawancara dengan Santri Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

dan masukan pada guru-guru dan santri apa yang terbaik untuk pondok, kita mengevaluasi apa yang kira-kira tidak pas untuk pondok, kegiatannya yang seperti apa yang baik untuk pondok, sehingganya pondok ini berkualitas. Strategi keteladanan ini diakui oleh salah seorang santri Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, yang mentakan sebagai berikut:

“Saya sangat kagum dengan kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ini, karena beliau sebagai pimpinan tidak hanya asal bicara, tapi juga mencontohkan yang berkaitan dengan ibadah sholat, berapa banyak yang telah kita keluarkan untuk sholat berjamaah yang tidak baik. Dengan hal ini tugasnya sebagai pimpinan menekankan sekali bagaimana para guru disini menjalankan tugasnya dengan mengajar di kelas dengan baik, bagaimana menyayangi, mencintai dan memberikan keteladanan”.⁴⁵

Ungkapan di atas menunjukkan adanya starategi keteladanan secara pribadi yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah yang dengan menjadikan dirinya sebagai teladan bagi santri dan pengurus. Kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga dengan disiplin, terbukti dari sholat jama’ah yang selalu tepat waktu, masuk sekolah yang tepat waktu dan bijaksana, bijaksananya itu ketika seumpamanya ada kesalahan pada guru-guru atau para santri itu pasti ditabayyunkan dulu tidak langsung dihukum, kemudian disiplin karena kita semua disini harus disiplin jadi semuanya harus diatur.

Sementara itu, dalam hal tenaga pengajar sebagai seorang pimpinan, peran yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar (guru) sangatlah penting, dalam hal ini bidang pendidikan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah mengemukakan bahwa:

⁴⁵ Wawancara dengan Satri Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

“Strategi lain yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan kualitas tenaga pengajar di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ialah dengan mengadakan pengajian dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (guru) di bidang keimanan, mengadakan kursus guru di bidang metodologi pengajaran, memberikan tambahan materi dan juga peningkatan materi sehingga guru bisa menguasai pelajaran yang diberikan kepada para santri, selain itu juga di pondok ini memanggil orang-orang hebat yang bisa memberikan pencerah dalam peningkatan kualitas guru dan pengawas-pengawas juga didatangkan untuk memberikan pencerahan yakni kursus guru”.⁴⁶

Sementara itu, pimpinan juga aktif mengadakan kegiatan halaqah bagi para tenaga pengajar, sebagaimana yang diakui oleh salah satu guru di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah bahwa:

“Menurut saya, strategi yang digunakan dalam meningkatkan kualitas guru oleh pimpinan di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga berupa halaqah guru. Halaqah ini dilakukan dari hati kehati berbicara tentang bagaimana strategi dalam mengembangkan madrasah ini. Kadang-kadang dalam melaksanakan halaqah biasanya kadang-kadang memanggil semua guru, halaqah yang dilakukan secara *face to face*”.⁴⁷

Selain itu juga pimpinan mengajarkan para guru-guru bermujahadah (bersungguh-sungguh), bahwa didalam halaqah itu disampaikan bahwa kunci strategi harus *manjadda wa jadda*, bermuhasabah harus mengevaluasi, dan membangun mencari kekurangan serta kelebihan guru-guru tersebut, dan yang kedua adalah mukharabbah (meningkatkan diri kepada kemenangan pondok ini) yang dilakukan seperti menanamkan keikhlasan, berusaha, bekerja keras, istiqomah dan jangan putus asa.⁴⁸

Selain itu juga dalam meningkatkan diri kepada kemenangan dipondok ini, pimpinan menganjurkan para guru untuk selalu rutin melakukan guru-guru

⁴⁶ Wawancara dengan Pihak Bagian Pendidikan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

⁴⁷ Wawancara dengan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

⁴⁸ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

tahajud, guru-guru dhuha, dan yasinan rutin. Sebagai seorang pemimpin pondok, langkah-langkah strategi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas guru sebagai da'i yaitu seperti mengadakan pengajian, strategi bimbingan yakni bagaimana strategi metodologi mengajar yang baik, memberikan tambahan materi kualitas guru, memanggil ahli-ahli dibidang pendidikan untuk memberikan pencerahan kepada pondok pesantren, serta mengadakan musyawarah guru-guru untuk mencari kelebihan dan kekurangan pondok pesantren ini.⁴⁹

f. Aktif Melakukan Supervisi

Teknik pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh pimpinan khususnya dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru-guru di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ini diserahkan kepada Kepala sekolah. Teknik supervisi disini seperti pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), jadi setiap guru diawal kegiatan belajar mengajar pasti dituntut untuk membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), hal ini sebagaimana pengakuan salah seorang guru di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, bahwa:

“Dalam sebuah pesantren pasti ada yang namanya proses pembelajaran, jadi kita di sini disosialisasiin lagi tentang teknik belajar mengajar, bagaimana sih kita mengajar dengan baik dan biasanya kita mengundang orang luar, biasanya saat pertama kali kita datang kemudian kita dituntut untuk membuat silabus dan semua perangkat pembelajaran, kemudian setelah membuat semua itu lalu dikumpulkan kepada Kepala Sekolah. Saya juga mering melihat upaya-upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam meningkatkan kualitas guru yaitu mengadakan seminar guru dengan mendatangkan tokoh professional, di dalam seminar tersebut diajarkan bagaimana membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang baik, dan juga membantu membuat silabus, bagaimana cara agar menjadi publik

⁴⁹ Wawancara dengan Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

speaker yang bagus, diajarkan berbicara yang lantang supaya tidak berantakan dan gemeteran saat berbicara didepan umum”.⁵⁰

Keterangan di atas menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ialah dengan aktif memberikan berbagai bentuk pelatihan kepada guru dan melakukan pengawasan serta supervisi dengan melibatkan pihak pengurus sekolah termasuk kepala sekolah yang ada di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh

Berbagai strategi yang dilakukan oleh kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tentu terdapat faktor yang mendukung dan menghambat strategi tersebut, sebagaimana temuan penelitian di bawah ini.

(a) Faktor Pendukung

(1) Kerja Sama yang Kuat Antar Elemen Pesantren

Faktor pendukung utama strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah kuatnya kerja sama antara elemen yang ada di dalam internal Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh baik pimpinan sendiri, pengurus, guru dan santri. Hal ini sebagaimana keterangan salah satu pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh bahwa:

⁵⁰ Wawancara dengan Pihak Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

“Selama ini tercapainya berbagai tujuan kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dikarenakan adanya hubungan kerja sama yang baik seluruh elemen internal Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, baik antara guru dengan pimpinan, pengurus dengan pimpinan, pengurus dengan guru dan bahkan juga didukung oleh semangat santri dalam meningkatkan prestasi strategi Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah ini”.⁵¹

Ungkapan di atas menunjukkan bahwa faktor pendukung utama keberhasilan kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah kuatnya kerja sama berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, baik pimpinan dengan pengurus, guru dan santri.

(2) Fasilitas yang Memadai

Selain faktor kerja sama yang kuat, ketersediaan berbagai fasilitas pendukung juga menjadi faktor pendukung keberhasilan strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh salah satu guru di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, yakni sebagai berikut:

“Saat ini alhamdulillah ketersediaan sarana dan prasarana Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh sudah memadai dalam berbagai hal, termasuk dalam mendukung berbagai kegiatan peningkatan SDM, seperti Gedung, fasilitas teknologi dan lain sebagainya”.⁵²

⁵¹ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

⁵² Wawancara dengan Pihak Tenaga Pendidik Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

Ungkapan di atas menunjukkan bahwa faktor pendukung lainnya yang membuat keberhasilan strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah ketersediaan berbagai fasilitas yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh tersebut.

(b) Faktor Penghambat

(1) Keterbatasan Waktu

Tidak hanya mendapatkan dukungan dari faktor-faktor di atas, strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga mengalami berbagai kendala, baik yang bersumber dari elemen Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, seperti guru maupun faktor lainnya. Terkait hal ini salah satu pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah mengemukakan sebagai berikut:

“Kalau untuk faktor penghambat atau kendalanya karena yang mengikuti itu adalah para tenaga pengajar yang terutama ibu-ibu yang memang kendalanya terkadang waktu, dimana waktunya harus terbagi-bagi untuk anak-anak mereka, terkadang ada kendala apa yang memang tidak bisa mengikuti kegiatan peningkatan SDM yang dilakukan pimpinan”.⁵³

Selain faktor penghambat dalam meningkatkan SDM para pengajar, strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia para

⁵³ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

santri juga mengalami kendala. Hal ini dikarenakan dalam meningkatkan mutu santri bukanlah suatu hal yang mudah dilakukan oleh pimpinan pesantren. Banyak sekali yang menjadi kendalanya.

(2) Keterbatasan Tenaga Pengajar

Ketika ada kendala bukanlah jadi permasalahan bagi pimpinan pesantren, namun yang utama adalah berupaya mencari solusi dalam menangani kendala tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah, dikatakan sebagai berikut:

“Setiap pekerjaan yang dilaksanakan tidak terlepas dari yang namanya kendala ataupun hambatan, termasuk dalam meningkatkan mutu santri. Kendala yang ada itu seperti fasilitas berupa media belajar yang kurang memadai sehingga para guru dalam mengajar harus bekerja keras menciptakan media-media belajar yang dapat mendukung kegiatan belajar santri”.⁵⁴

Keterangan di atas menjelaskan bahwa faktor penghambat strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia juga terlihat dari minimnya fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar bagi santri, terutama kegiatan Pendidikan umum.

C. Pembahasan

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.

⁵⁴ Wawancara dengan Pihak Pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh, 2023

Untuk menganalisis hasil penelitian, penulis mengintreprestasikan ialah pemberian kesan, pendapat, atau pandangan sesuatu, dari hasil wawancara penulis dengan beberapa informan yang telah penulis laksanakan terkait strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1. Strategi Kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Sebagaimana sudah diungkapkan pada bagian bab dua sebelumnya bahwa kajian ini menggunakan teori strategi pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Crown, antara lain menetapkan tujuan tahunan, menetapkan kebijakan, memotivasi karyawan, mengembangkan budaya yang mendukung, menetapkan struktur organisasi yang efektif, menyiapkan budget, mendayagunakan sistem informasi dan menghubungkan kompensasi karyawan dengan *performance* organisasi.⁵⁵

Strategi utama yang sering dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM pesantren ialah menetapkan tujuan tahunan yang hendak dicapai. Dalam hal ini pimpinan dengan melibatkan seluruh elemen pesantren mebuah program tahunan yang memuat berbagai rencana tujuan yang hendak dicapai selama satu tahun kepemimpinannya.

Langkah selanjutnya dilakukan penetapan berbagai kebijakan untuk menjalankan program tahunan yang sudah direncanakannya. Menetapkan kebijakan ini juga dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun

⁵⁵ Crown, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Grasindo, 2004), h. 110-115.

Najah 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 Terpadu Babun Najah itu sendiri.

Upaya meningkatkan kualitas SDM ini juga dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dengan memotivasi seluruh karyawannya dan para 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.

Tidak hanya sampai ditahap itu, pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah 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. Bahkan terdapat bangunan baru yang baru saja.

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 Terpadu Babun Najah 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, kita mengevaluasi apa yang kira-kira tidak pas untuk pondok, kegiatannya yang seperti apa yang baik untuk pondok, sehingganya pondok ini berkualitas.

Kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah memiliki sifat bijaksana di dalam menjaga keutuhan pesantren, baik di dalam kepengurusan pondok pesantren maupun jalur pendidikan formalnya beliau menjadi teladan umat. 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. Serta sangat dikanggumi oleh santri, ustadz dan bahkan masyarakat sekitar. Dalam setiap kegiatan musyawarah selalu memimpin dan memutuskan semua arah kebijakan pondok pesantren.

Semua apa yang sudah dijelaskan di atas, tidak akan berjalan baik, jika tidak didukung oleh ketersediaan anggaran yang memadai. Dalam hal menyiapkan budget ini pimpinan juga melakukan upaya pendanaan dari berbagai

pihak, mulai pemerintah, donatur dan bahkan juga biaya Pendidikan dari orangtua santri. Hal ini dilakukan guna memenuhi berbagai tuntutan jalannya Pendidikan di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah seperti biaya kebutuhan fasilitas belajar dan gaji para pengurus serta tenaga pengajar.

Setelah menyiapkan anggaran pimpinan juga melakukan upaya untuk mendayagunakan sistem informasi yang ada kepada para elemen pesantren. Hal ini biasanya dilakukan pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah selalu mementingkan musyawarah dalam setiap kebijakan yang ada. tetapi di saat-saat tertentu pengasuh mengambil kebijakan sesuai dengan keadaan saat itu. pemimpin harus dapat memberikan keteladanan yang baik kepada bawahan sehingga tujuan yang ingin dicapai dalam upaya kualitas santri dapat dicapai dengan maksimal. pemimpin harus mampu mengelola, menggerakkan dan mengatur serta memanfaatkan semua sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, sebab seorang pemimpin tidak hanya sekedar mampu mendorong dan mengarahkan para bawahannya, tetapi juga memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar terhadap efektivitas dan efisiensi. Kepemimpinan pondok pesantren memiliki sifat karismatik karena sifat dan wibawanya sangat disegani oleh masyarakat banyak serta dalam pengambilan keputusan mengedepankan musyawarah hal ini merupakan salah satu ciri pemimpin yang demokratis.

Langkah terakhir juga dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dengan menghubungkan kompensasi karyawan dengan *performance* organisasi. Dalam hal ini pimpinan dalam meningkatkan SDM Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah juga aktif melakukan komunikasi dan mendatangkan para

alumni baik yang berdomisili di luar Kota Banda Aceh maupun yang berdomisili di Kota Banda Aceh sendiri. Tidak hanya berbagai upaya di atas, pimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah dalam meningkatkan kualitas SDM pondok pensatren juga melakukan langkah mengadakan pelatihan dengan mendatangkan nara-nara sumber dalam berbagai bidang. Selain program pelatihan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, pimpinan dan pengurus Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah lainnya juga aktif melakukan kegiatan mingguan, bulanan dan bahkan tahunan.

Pada aspek perkembangan sumber daya manusia maka pimpinan dari tahun ke tahun telah membangun sumber daya manusia yang cukup baik. Sumber daya manusia ini merupakan pilar utama penyelenggaraan pondok pesantren. Hingga saat ini sumber daya manusia yang telah disiapkan meliputi pengurus pusat pondok pesantren, pengurus blok pondok, komite, pustakawan, guru, tukang masak pondok, tenaga laboran dan pembantu bagian umum.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh.

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 secara internal maupun eksternal.⁵⁶

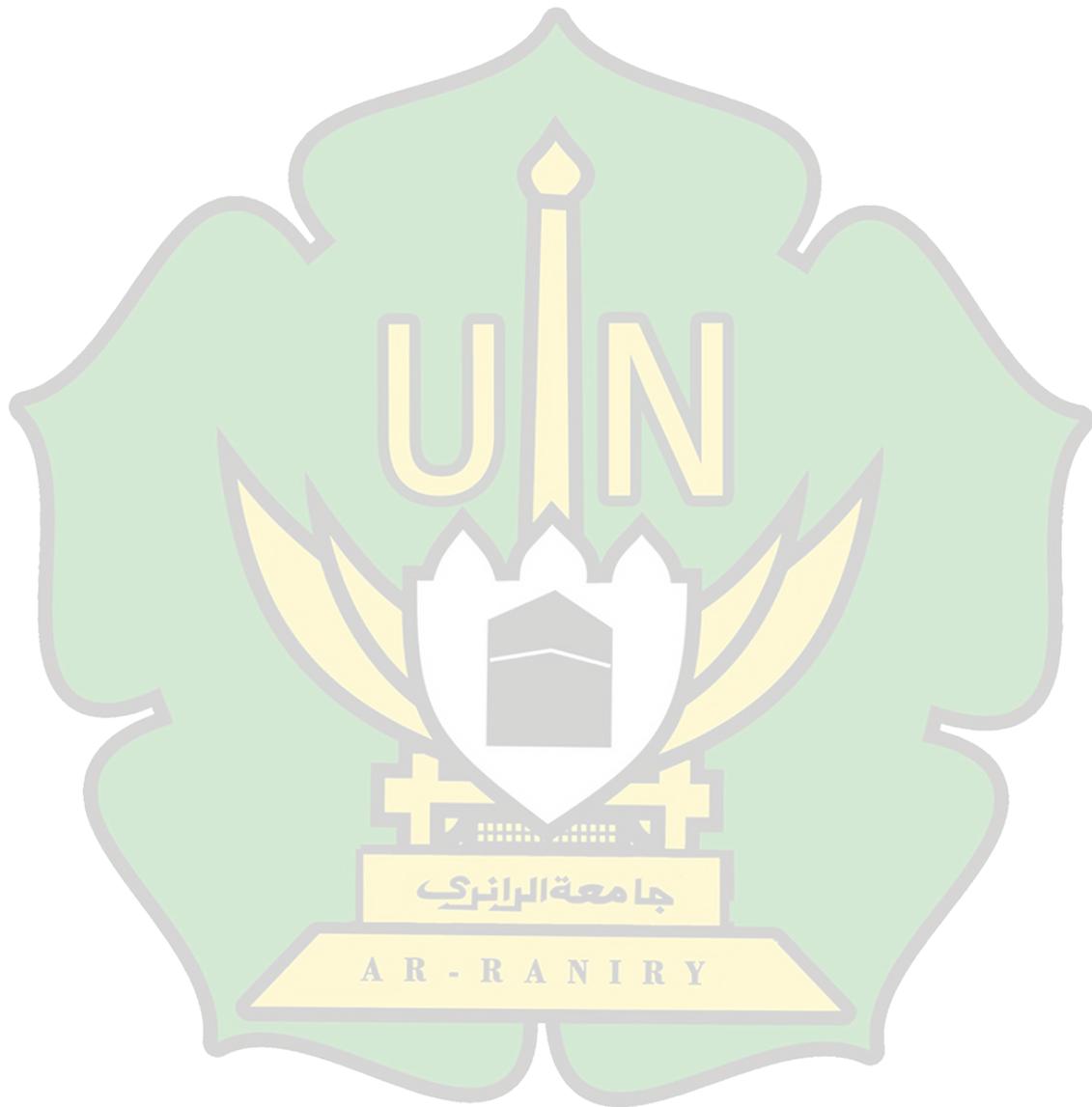
⁵⁶ Indayana, *Pondok Pesantren dan Mengembangkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Pondok Pesantren Darussalam Banyuwangi)*, Jurnal Kajian Islam Interdisipliner An-Natiq Volume 01, Nomor 01, (2021), hlm. 28.

Suatu organisasi berada didalam 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 atau eksternal yang meliputi kebijakan pemerintah, sosio budaya masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh bukan hanya lembaga pendidikan, melainkan dapat juga di nilai sebagai lembaga kemasyarakatan, yang dalam artian memiliki tradisi tersendiri yang memiliki hubungan fungsional dengan masyarakat dan hubungan tata nilai dengan kultur masyarakat khususnya yang berada dalam lingkungan pengaruhnya.

Strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia didukung oleh faktor kuatnya kerja sama antara elemen yang ada di dalam internal Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh baik pimpinan sendiri, pengurus, guru dan santri. Faktor pendukung lainnya ialah ketersediaan berbagai fasilitas pendukung yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh.

Sedangkan faktor penghambat strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia keterbatasan waktu para tenaga SDM sehingga sebagian tidak aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatan peningkatan SDM yang dilakukan pimpinan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia para santri juga mengalami kendala berupa minimnya fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar bagi santri,

terutama kegiatan pendidikan umum Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah
Kota Banda Aceh.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Strategi kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia ialah menyesuaikan waktu berdiskusi secara aktif dengan tenaga SDM, menyesuaikan ketersediaan sarana dan prasarana dengan aktivitas pesantren, menjalin komunikasi dengan pengurus dan alumni, aktif melakukan pelatihan bagi seluruh elemen pesantren, menerapkan pola kepemimpinan demokrasi dan keteladanan serta aktif melakukan supervisi bagi tenaga pendidik dan pengurus.
2. Faktor pendukung kepemimpinan Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ialah kuatnya kerja sama antara elemen dan ketersediaan berbagai fasilitas pendukung meningkatkan kualitas SDM. Sedangkan faktor penghambat berupa keterbatasan waktu para tenaga SDM dan masih belum tersedianya sebagian fasilitas yang mendukung kegiatan belajar mengajar.

B. Saran

Agar hasil kajian ini dapat terealisasi, maka peneliti mengajukan beberapa saran kepada pihak terkait, di antaranya:

1. Kepada pimpinan, agar terus mengupayakan peningkatan kualitas SDM sehingga visi dan misi Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Kota Banda Aceh dapat terwujudkan secara maksimal masa kepemimpinannya.
2. Kepada tenaga SDM, agar terus memberikan dukung bagi pimpinan dengan aktif mengikuti berbagai kegiatan peningkatan SDM yang dilakukan pihak pimpinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al-Barqy, *Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Malang*, Malang. 2015.
- Adaara Jurnal Pendidikan Islam, volume. 9, No. 2 Agustus, 2019
- Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Rosda Karya, 2001.
- Al-Quran Terjemahan Republik nest, QS, An-Nisa (59)
- Basrowi & Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008
- Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta, Rincka Cipta, 2009
- Dewi Retno Adhi Purwo, *Urgensi Konseling Islam dalam Penanganan Santri Pelanggaran Disiplin di Pondok Pesantren Terpadu Ushuluddin Desa Belambangan Penengahan Lampung Selatan*”. Skripsi, Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2014
- Eko Arisandi, *Kepemimpinan Mudir Pondok Pesantren Al-Ittifaqian Indralaya Ogan Ilir Sumatera Selatan*, Skripsi, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jurusan Manajemen Pendidikan Tahun 2011
- George A Steiner dan John B. Miner, *Kebijakan dan Strategi Manajemen*, Jakarta Erlangga, 2017
- George R. Terry, Leslie W. Rue, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Akasara, 2012
- <https://ilmuislam.id/hadits/13208/hadits-bukhari-nomor-4789>
- 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).
- Intan Widya Anugrah dan Tintin Suhaeni, *Pengaruh Kepemimpinan Stratejik Terhadap Strategi Bersaing UKM Cafe dan Restoran*”, Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3 No. 3, 2017

- Ismail Sholihin, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2019
- Malayu Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011
- Maulisa Darliani, *Strategi Pesantren Oemar Diyan dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia*, Skripsi Banda: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh Jurusan Manajemen Dakwah Tahun 2016
- Moleong Laxy, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006
- Muhammad Minan Zuhri, *Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan*, (Jurnal.Stain Kudus
- Nanang Fattah, *Manajemen Stratejik Berbasis Nilai*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015
- Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, cet Ke-III Yogyakarta Gadjah Mada University Press, 2005
- Sandia Olives, *Surategy Public Relation*, Jakarta Erlangga, 2007
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. Keempat, 2009
- Sofjan Sauri, *Strategic Management Sustainable Competitive*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012
- Suhardi, *Pengantar Manajemen dam Aplikasinya*, Yogyakarta Gava Media, 2018
- Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013
- Wendy Sepmady Hutahacan, *Filsafat Dan Teori Kepemimpinan*, Malang Ahli Media, 2021.

Tentang

Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023

DEKAN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi mahasiswa pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi yang dituangkan ke dalam Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.
 b. Bahwa yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
 10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
 11. Keputusan Menteri Agama No. 153 Tahun 1968, tentang Penetapan Pendirian Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry;
 12. Keputusan Menteri Agama Nomor 40 tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
 13. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry No. 01 Tahun 2015 tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur PPs dalam Lingkungan UIN Ar-Raniry;
 14. DIPA UIN Ar-Raniry Nomor: 025.04.2.423925/2022, Tanggal 17 November 2021.

MEMUTUSKAN

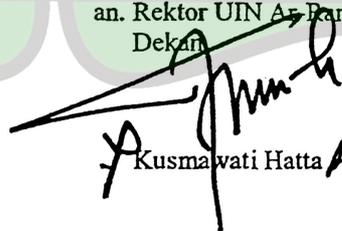
- Menetapkan** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Pertama** : Menunjuk Sdr. 1). Dr. Juhari, M.Si. (Sebagai Pembimbing Utama)
 2). Khairul Habibi, S.Sos.I., M.Ag. (Sebagai Pembimbing Kedua)
- Untuk membimbing Skripsi:
 Nama : Mira Zulita
 NIM/Jurusan : 160403041/Manajemen Dakwah (MD)
 Judul : Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah Banda Aceh
- Kedua** : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2022;
- Keempat** : Segala sesuatu akan diubah dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini.
- Kutipan** : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di: Banda Aceh

Pada Tanggal: 27 Desember 2022 M

3 Jumadal Akhirah 1444 H

an. Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
 Dekan


 Kusmawati Hatta

Tembusan:

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Mahasiswa yang bersangkutan;
5. Arsip.

Keterangan:

SK berlaku sampai dengan tanggal: **27 Desember 2023**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B.574/Un.08/FDK-I/PP.00.9/02/2023

Lamp :-

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kepada Pimpinan Pesantren Terpadu Babun Najah Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MIRA ZULITA / 160403041**

Semester/Jurusan : / Manajemen Dakwah

Alamat sekarang : Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Terpacu Babun Najah Kota Banda Aceh**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 06 Februari 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,

AR - R A



Berlaku sampai : 10 Juli 2023

Dr. Mahmuddin, M.Si.



مؤسستنا لعلم الإسلاميتها النجاة

PONDOK PESANTREN MODERN BABUN NAJAH

Nomor NSP : 510311710001

Nomor : 024/Adm-BN/BA/ II /2023
Lamp : -
Prihal : Telah Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth:

**Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Salam teriring doa semoga kita senantiasa berada dalam lindungan Allah swt, dan selalu sukses dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.Amin

Sehubungan dengan surat dari Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: B.574/Un.08/FDK-I/PP.00.9/02/2023, tanggal 06 Februari 2023, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama : Mira Zulita
Nim : 160403041
Jurusan : Manajemen Dakwah dan Komunikasi

Benar yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul "*Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah*" di Pondok Pesantren Modern Babun Najah Ulee Kareng Banda Aceh.

Demikianlah surat keterangan ini di sampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 11 Februari 2023

An.Pimpinan Pesantren

Wakil Pimpinan




Ust. Arifin Ramli, S.Hum



مؤسستنا المعاصرة الإسلامية تربيها بالنجاة

PONDOK PESANTREN MODERN BABUN NAJAH

Nomor NSP : 510311710001

Nomor : 023/Adm-BN/BA/ II /2023
Lamp : -
Prihal : Telah Melaksanakan Observasi

Kepada Yth:

**Ketua Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan
Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh**

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Salam teriring doa semoga kita senantiasa berada dalam lindungan Allah swt, dan selalu sukses dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.Amin

Sehubungan dengan surat dari Ketua Prodi Manajemen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: B.422/Un.08/MD/PP.00.9/01/2023, tanggal 20 Januari 2023, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

Nama : Mira Zulita
Nim : 160403041

Benar yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan Observasi dan Pengambilan Data untuk penulisan skripsi dengan judul “ *Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah*” di Pondok Pesantren Modern Babun Najah Ulee Kareng Banda Aceh.

Demikianlah surat keterangan ini di sampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 07 Februari 2023

An.Pimpinan Pesantren
Wakil Pimpinan

Ust. Arifin Ramli, S.Hum



مؤسّسة المعاهد الإسلاميّة بابون نجاه

PONDOK PESANTREN MODERN BABUN NAJAH

Nomor NSP : 510311710001

Nomor : 024/Adm-BN/BA/ II /2023
Lamp : -
Prihal : Telah Melaksanakan Penelitian

Kepada Yth:

Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Salam teriring doa semoga kita senantiasa berada dalam lindungan Allah swt, dan selalu sukses dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.Amin

Sehubungan dengan surat dari Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: B.574/Un.08/FDK-I/PP.00.9/02/2023, tanggal 06 Februari 2023, maka dengan ini kami beritahukan bahwa:

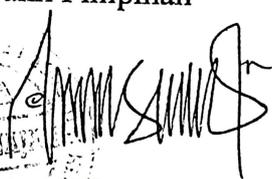
Nama : Mira Zulita
Nim : 160403041
Jurusan : Manajemen Dakwah dan Komunikasi

Benar yang tersebut namanya di atas telah melaksanakan penelitian untuk penulisan skripsi dengan judul “ *Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Terpadu Babun Najah*” di Pondok Pesantren Modern Babun Najah Ulee Kareng Banda Aceh.

Demikianlah surat keterangan ini di sampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 11 Februari 2023
An.Pimpinan Pesantren
Wakil Pimpinan




Ust. Arifin Ramli, S.Hum

**PEMBAGIAN TUGAS MENGAJAR PADA PONDOK PESANTREN MODERN BABUN NAJAH
TAHUN PELAJARAN 2022 / 2023**

NO	NAMA	KGBS	BIDANG STUDY
1	Ust. Zubir, Lc	ZB	Nahwu Insya
2	Ustzh. Sri Nurlita, S. Pd	SN	Nahwu
3	Ust. Riski Irnanda, S. Pd	RK	Tamrin Lughah Mustalahul Hadits
4	Ustzh. Aman Sariyani, S. Pd. I	AM	Akhlak
5	Ust. Fakhrol Razi, S. Pd	FH	Mahfuzat
6	Ustzh. Siti Rawati, S. Pd	WT	Imla'
7	Ustzh. Siti Rahmi, S. Pd	ST	Mahfuzat
8	Ust. Syaibani, S. H	SY	Sharfu Tamrin Lughah
9	Ustzh. Ansari, S. Pd	AI	Insya Imla'
10	Ust. Iswar, MA	IS	Tauhid
11	Ust. Muhammad Abrar, S. Pd	AB	Kitab Fiqih
12	Ust. Khairul Foky, S. Sos	KF	Tauhid
13	Ust. Muliadi, S. H	MD	Hadits Imla'
14	Ust. Fajar Muslim, S. Ag	FM	Hadits
15	Ustzh. Desi Maulita, S. Pd. I	DM	Muthala'ah
16	Ustzh. Epi Maryanti, S. Pd	EP	Grampos
17	Ustzh. Sumarni, S. Pd. I	SU	Grampos
18	Ust. Haris Maulana, S. Pd		Sharfu
19	Ustzh. Hurul Maknun, S. Pd	HM	Insya
20	Ust. Ahmad Al Hubaisyi, S. Pd	HB	Grampos
21	Ust. Edy Busra, M. Pd	EB	Sharfu Insya
22	Ust. Idris, S. Pd	IR	Tamrin Lughah Grampos
23	Ustzh. Mulyani, M. Tesol	MI	Grampos
24	Ustzh. Nurmainiati, M. Pd	ME	Grampos
25	Ust. Arifin Ramli, S. Hum	AR	Nahwu Balaghah
26	Ustzh. Irfhami Husain, S. Pd. I	IH	Sharfu
27	Ust. Ikramul Fajri, S. Pd	IK	Nahwu
28	Ustzh. Rahmasari, S. Pd	R	Mahfudzat
29	Ust. Almudassir, S. Ag	AL	Hadits
30	Ust. Arda Julhusni, S. Ag	AJ	Mustalahul Hadits
31	Ust. Salahuddin, Lc	SL	Tafsir
32	Ust. Zaki Satria, Lc. MA	ZS	Tafsir
33	Ust. Saifullah, M. Pd	SH	Tarbiyah
34	Ust. Tanzil Asri, MA	HR	Ushul Fiqih
35	Ustzh. Nurmarini, Lc	NU	Balaghah
36	Ustzh. Nurlatifah, S. Pd	NF	Kitab Fiqih
37	Ust. Safrizal, S. Pd	SF	Fiqih
38	Ustzh. Yusrawati, Lc	YR	Imla' Muthala'ah

1. Bagaimana strategi kepemimpinan pondok pasantren terpadu babun najah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan siapa siapa saja yang terlibat dalam strategis yang sudah di buat.?
2. Apa saaja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan sumber daya manusia di pondok pasantren babun najah .?
3. Apa visi dan misi di pondok pasantren babun najah dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia .?
4. Apa harapan ustad/ustadzah dengan meningkat nya sumber daya manusia di babun najah
5. Apa saja yang di butuhkan untuk pembinaan terhadap kualitas sumber daya manusia .?
6. Sejak berdirinya babun najah hingga sekarang, sudah berapa banyak menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.?
7. Kenapa harus ada pendukung dalam meningkatkan sumber daya manusia .?



DOKUMENTASI

Gambar 1. Saat Penulis Mewawancarai Pimpinan Pondok Pesantren Babun Najah



Gambar 2. Saat Penulis Mewawancarai Satu Satu Guru Pondok Pesantren Babun Najah



Gambar 3. Saat Penulis Mewawancarai Satu Satu Guru Pondok Pesantren Babun Najah



Gambar 4. Saat Penulis Usai Mewawancarai Satri Putra Pondok Pesantren Babun Najah



Gambar 5. Suasana Proses Belajar Mengajar di Pondok Pesantren Babun Najah



Gambar 6. Suasana Santri di Pondok Pesantren Babun Najah

