

KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU SANTRI DI PONDOK PESANTREN FATHUL FALAH DUSUN PARASGOWANG DESA PANDANARUM

Muhammad Ainur Roziqin¹, Rokhmawati²,

¹ UI Syarifuddin

² PGMI STIT Miftahul Midad Lumajang

Email : ainurroziqin85@gmail.com¹, wrohma233@gmail.com²

DOI:

| | | |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Received: Februari 2025 | Accepted: Februari 2025 | Published: Maret 2025 |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------|

Abstract :

Islamic boarding school leadership is an effort to influence the subordinates who are led. In this case, what is meant is that caregivers provide their students with the responsibility to carry out boarding school activities that have been planned in accordance with the desired goals effectively and efficiently. Fathul Falah Islamic Boarding School is an Islamic boarding school located in Parasgowang hamlet, Pandanarum village, Tempeh subdistrict, Lumajang district, which was established in 2018. Because it is located in a residential area and close to the Southern Cross Route (JLS), this Islamic boarding school is easy to reach and its existence is known to the wider community. To identify these problems, this research uses a qualitative approach with descriptive research type. Determining research subjects was purposive, while data collection techniques used observation, interviews and documentation methods. The data analysis technique uses descriptive qualitative with the Miles Huberman interactive model with the steps: 1) data collection, 2) data reduction, 3) data display, 4) data conclusion/verification. The data validity method uses source triangulation and technical triangulation. This research concluded: 1) the leadership at the Fathul Falah Parasgowang Islamic Boarding School in Pandanarum village has carried out its duties in accordance with its leadership by implementing a charismatic leadership style, which prioritizes the self-authority of a leader as demonstrated by a high sense of responsibility towards his subordinates, 2) The strategy used by the leadership of the Fathul Falah Parasgowang Islamic Boarding School in Pandanarum village in improving the quality of students is increasing human resources and creating teacher competency improvement programs such as training. The teaching staff there improves the quality of students by providing subjects that support the mission of the institution.

Keywords : *leadership, Islamic boarding school, quality of students*

Abstrak :

Kepemimpinan pesantren merupakan usaha mempengaruhi bawahan yang dipimpin. Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah pengasuh kepada santrinya untuk melaksanakan aktifitas pesantren yang telah direncanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Pesantren Fathul falah merupakan pesantren terletak di dusun parasgowang desa Pandanarum kecamatan tempeh kabupaten lumajang, yang berdiri pada

tahun 2018. Karena terletak di area pemukiman penduduk dan dekat dengan jalur lintas selatan (JLS), pesantren ini mudah untuk dijangkau dan keberadaannya diketahui oleh masyarakat luas. Untuk mengidentifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penentuan subyek penelitian secara *purposive*, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles Huberman dengan langkah-langkah: 1) *data collection*, 2) *data reduction*, 3) *data display*, 4) *data conclusion/verification*. Metode keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Penelitian ini memperoleh kesimpulan: 1) kepemimpinan di Pondok Pesantren Fathul Falah parasgowang desa Pandanarum sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan kepemimpinannya dengan menerapkan gaya kepemimpinan karismatik, dimana mengedepankan kewibawaan diri seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh rasa tanggungjawab yang tinggi kepada bawahannya, 2) Strategi yang digunakan pimpinan pondok Pesantren Fathul Falah parasgowang desa Pandanarum dalam meningkatkan mutu santri yaitu meningkatkan sumber daya manusia dan membuat program peningkatan kompetensi guru seperti pelatihan. Tenaga pengajar disana dalam melakukan peningkatan mutu santri dengan cara memberikan mata pelajaran yang mendukung misi lembaga.

Kata Kunci: *kepemimpinan, pondok pesantren, mutu santri*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya, kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dan manusia (Agus Dharma, 2005).

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi, sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan didalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti, distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, produser yang dianggap buruk dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar. berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar (Syahrizal Abbas, 20205).

Tujuan pendidikan pesantren adalah membentuk manusia yang memiliki kesadaran tinggi bahwa ajaran islam membicarakan tiga masalah pokok, yaitu Tuhan, manusia, dan alam setelah dikotomi mutlak antara Tuhan (khaliq) dengan makhluk, termasuk bentuk-bentuk hubungan antara ketiga unsur tersebut yang bersifat menyeluruh.

Selain itu produk pesantren diharapkan memiliki kompetensi tinggi untuk mengadakan responsif terhadap tantangan dan tuntutan hidup dalam konteks ruang dan waktu yang ada (A. Halim, 2008).

Untuk dapat memainkan peran edukatif dalam penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, pesantren seharusnya terus meningkatkan mutu (*quality improvement*) sekaligus memperbaharui model pendidikannya. Sebab, model pendidikan yang mendasarkan diri pada sistem konvensional atau klasik tidak akan banyak cukup membentuk dalam penyediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi integratif baik dalam penguasaan pengetahuan agama, pengetahuan umum, dan kecakapan teknologi.

Pesantren Fathul falah terletak di dusun parasgowang desa Pandanarum Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Dusun Parasgowang yang menjadi letak keberadaan pesantren ini. Ajakan memperdalam ilmu agama diberikan oleh para guru agama senior di pesantren ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penentuan subyek penelitian secara *purposive*, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan deskriptif kualitatif dengan model interaktif Miles Huberman dengan langkah-langkah: 1) *data collection*, 2) *data reduction*, 3) *data display*, 4) *data conclusion/verification*. Metode keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Kepemimpinan pesantren

Kepemimpinan pesantren adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktifitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam esensinya kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan dengan melalui orang-orang. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memperhatikan hubungan antara tugas dengan manusia. Semua organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi (*top manager*) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) dan manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan.

Selanjutnya yang paling penting untuk diingat ialah pribadi kepemimpinan dan bentuk kepemimpinan yang bagaimanakah yang paling cocok bagi kepentingan kelompok dalam kondisi serta situasi tertentu.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Rohaeni Heni, 2009).

Kelompok individu yang sehat lahir dan batin serta intelektualnya pasti akan memilih seorang pemimpin dengan sifat kepribadian utama dan intelek. Misalnya dia memiliki intelegensi tinggi sekali, menimbang emosi-emosinya, bersifat terbuka, demokratis, dan sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi para anggota kelompoknya. Dia

tidak hanya mengatur tata tertib, peraturan, pemerintah, dan instruksi-instruksinya saja, akan tetapi juga mampu menerima pesan-pesan dan informasi dari lingkungan atau para pengikutnya.

intelektualnya pasti akan memilih seorang pemimpin dengan sifat kepribadian utama dan intelek. Misalnya dia memiliki intelegensi tinggi sekali, menimbang emosi-emosinya, bersifat terbuka, demokratis, dan sensitif terhadap kebutuhan dan aspirasi para anggota kelompoknya. Dia tidak hanya mengatur tata tertib, peraturan, pemerintah, dan instruksi-instruksinya saja, akan tetapi juga mampu menerima pesan-pesan dan informasi dari lingkungan atau para pengikutnya.

Dunia kepemimpinan sejak dahulu menarik perhatian para ahli. Hal ini dapat dimengerti sebab kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi, termasuk didalamnya pesantren. Kepemimpinan berperan sebagai penggerak segala sumber daya manusia dan sumber lain yang ada dalam organisasi. Keberhasilan organisasi mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Kepemimpinan sebagai suatu proses dapat diartikan sebagai:

- 1) Interaksi antara yang melaksanakan kepemimpinan, yaitu pemimpin itu sendiri dan orang lain atau sekelompok orang yang dipimpinya.
- 2) Faktor penyebab yang dimiliki pemimpin sehingga orang lain atau
- 3) sekelompok orang yang dipimpinya melaksanakan seperti yang dikehendaki oleh orang yang memimpin dalam mencapai tujuan organisai yang telah ditentukan (Kartini, 2013).

Pesantren berasal dari kata "santri", dengan prefik *pe* dan sufik Santri atau murid mendapat pelajaran dari pimpinan pesantren (kiai) dan oleh para guru (ustadz), Pelajaran mencakup segala bidang tentang ilmu pengetahuan. Pesantren merupakan realisasi upaya pembaharuan sistem pendidikan Islam, yaitu upaya penyempurnaan ilmu agama. Penyempurnaan ilmu ini sangat dipengaruhi oleh pola pendidikan pesantren maupun karakteristik yang dimiliki oleh pesantren tersebut, seperti pesantren model klasik, ataupun pesantren modern dan terpadu (Rachmawati, 2008).

Tujuan pendidikan pesantren yaitu untuk mewujudkan akhlak manusia yang memiliki kesadaran lebih tinggi bahwa ajaran agama Islam lebih membicarakan tiga masalah yang sangat penting, yang dimana yaitu Tuhan, manusia dan alam. Perkembangan masyarakat lebih sekarang ini lebih dituntut adanya pembinaan peserta didik yang dilaksanakan secara berkesinambungan antara nilai dan sikap, pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat dunia luas, serta peningkatan kesadaran terhadap lingkungannya (Mulyasa, 2005).

Jadi, pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan keagamaan yang memerankan fungsi sebagai institusi sosial. Sebagai institusi, maka

pesantren mejadi pedoman etika dan moralitas masyarakat, karena pesantren adalah institusi yang melegitimasi berbagai moralitas yang seharusnya ada didalam masyarakat. Institusi sosial sesungguhnya ada karena kebutuhan masyarakat. Dalam perspektif Islam, pemimpin merupakan hal yang cukup fundamental dalam tatanan sosial. Ia menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat. Ibarat kepala dari seluruh tubuh, peranannya sangat menentukan perjalanan dalam mewujudkan kemaslahatan umat. Tak hanya kemaslahatan dunia, seorang pemimpin juga memiliki tanggung jawab besar untuk mengatur serta mengawasi tegaknya syari'at Allah.

Tujuan kepemimpinan pesantren yaitu untuk menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tauhan, berakhlak mulia, bermanfaat dan berkhidmat kepada masyarakat, mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kemandirian, menyebarkan agama dan menegakkan Islam dan kejayaan umat, mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian.

Tujuan kepemimpinan pesantren secara umum adalah menciptakan dan menyiapkan para kader yang berkribadian muslim yang selalu menjadikan al-quran sebagai pedoman hidup sehari-sehari namun tidak meninggalkan peran ilmu pengetahuan. Selain itu pesantren memiliki tekad untuk tidak hanya memberikan penjelasan-penjelasan dalam rangka memperkaya pengetahuan para santri, namun untuk meninggikan moral kehidupan bermasyarakat, menghargai harkat dan martabat sesama manusia, mengajarkan bagaimana cara berperilaku dan memiliki akhlak yang baik dan yang paling utama adalah mengajarkan pada santri untuk tetap hidup sederhana (Oemar Hamalik, 2003).

a. Fungsi kepemimpinan pesantren

1.) Pemimpin sebagai eksekutif (*Executive Leader*)

Seringkali disebut sebagai administrator atau manajer. Fungsinya adalah menerjemah kebijaksanaan menjadi suatu kegiatan, dia memimpin dan mengawasi tindakan orang-orang yang menjadi bawahannya dan membuat keputusan-keputusan yang kemudian memerintahkannya untuk dilaksanakan.

Kepemimpinan ini banyak ditemukan didalam masyarakat dan biasanya bersifat pemerintahan, mulai dari pusat sampai ke daerah-daerah memerlukan fungsi tersebut.

2.) Pemimpin sebagai pengarah

Dalam masyarakat modern, tanggung jawab keadilan terletak ditangan pemimpin dengan keahliannya yang khas dan ditunjuk secara khusus. Hal ini dikenal dengan pengadilan. Dan bidang lainnya, seperti dalam bidang olah raga terdapat wasit yang mempunyai tugas sebagai wasit.

3.) Pemimpin sebagai penganjur

Sebagai propagandis, sebagai juru bicara atau sebagai pengarah opini merupakan orang-orang penting dalam

masyarakat. Mereka bergerak dalam bidang komunikasi dan publistik yang menguasai ilmu komunikasi. Penganjur adalah sejenis pemimpin yang memberi inspirasi kepada orang lain, seringkali ia merupakan orang yang pandai bergaul dan fasih berbicara.

4.) Pemimpin sebagai ahli

Pemimpin sebagai ahli merupakan sebagai instruktur atau sebagai seorang juru penerang, berada dalam posisi yang khusus dalam hubungannya dengan unit sosial dimana dia bekerja. Kepemimpinannya hanya berdasarkan fakta dan hanya pada bidang dimana terdapat fakta. Termasuk dalam kategori ini adalah guru, petugas sosial, dosen, dokter, ahli hukum dan sebagainya yang mencapai dan memelihara pengaruhnya karena mereka mempunyai pengetahuan untuk diberikan kepada orang lain (Nawawi Hadari, 2002).

Dari uraian diatas, terdapat empat fungsi kepemimpinan pesantren yaitu pemimpin sebagai eksekutif (executive leader), pemimpin sebagai pengarah, pemimpin sebagai penganjur, dan pemimpin sebagai ahli.

b. Unsur-unsur kelembagaan pesantren

1.) Pondok

Pada awal perkembangannya, pondok bukanlah semata-mata dimaksudkan sebagai tempat tinggal atau asrama para santri, untuk mengikuti dengan baik pelajaran yang diberikan oleh kyai, tetapi juga sebagai tempat training bagi santri yang bersangkutan agar mampu hidup mandiri dalam masyarakat. Namun dalam perjalanan waktu, terutama pada masa sekarang, tampaknya lebih menonjol fungsinya sebagai tempat pemondokan atau asrama, dan setiap satri dikenakan semacam sewa atau iuran untuk pemeliharaan pondok tersebut.

Biasanya, pembangunan pondok bagi santri dibangun diatas tanah milik kyai, walaupun dalam perkembangannya sudah banyak pemondokan didirikan diatas tanah milik masyarakat yang diwakafkan dipondok pesantren. Pemondokan bagi santri merupakan ciri khas dari pondok pesantren dengan sitem modern yang hanya menyediakan gedung belajar dan santri pulang pergi dari rumah mereka atau sebagian dari mereka menyewa rumah penduduk disekitar pondok.

2.) Masjid

Keberadaan masjid tidak terlepas dari dunia pendidikan Islam karena ia adalah salah satu pusat pengembangan ajaran Islam pada masa awal Islam Keberadaannya yang sangat vital menuntut pondok pesantren untuk membangun masjid dalam pesantren sebagai tempat mendidik para santri, shalat lima waktu dan pengajian kitab-kitab klasik.

Seorang kyai yang ingin mengembangkan sebuah pondok pesantren biasanya yang pertama akan mendirikan masjid didekat rumahnya.

Masjid yang telah dibangun dijadikan sebagai tempat/lembaga pendidikan bagi santri dalam pelatihan-pelatihan dan pendidikan elementer yang secara tradisional diberikan dalam pengajian-pengajian. Dalam perkembangan terakhir menunjukkan, didalam masjid terdapat ruangan-ruangan yang berupa kelas sebagaimana terdapat di madrasah.

Namun demikian, masjid masih tetap digunakan sebagai tempat belajar- mengajar. Pada sebagian pesantren, masjid berfungsi sebagai tempat i'tikaf dan melaksanakan latihan-latihan, suluk dan dzikir, maupun amalan- amalan dalam kehidupan tarekat dan sufi. Sebagai lembaga pendidikan, masjid atau langgar mempunyai fungsi yang tidak terlepas dari kehidupan keluarga. ., Sebagai lembaga pendidikan, berfungsi sebagai penyempurna pendidikan dalam keluarga agar selanjutnya anak mampu melaksanakan tugas-tugas hidup dalam masyarakat dan lingkungannya. Pada mulanya, pendidikan dilaksanakan dilanggar atau dimasjid, dalam arti sederhana dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan formal dan sekaligus lembaga pendidikan sosial.

3.) Santri

Pengertian santri lebih tertuju kepada pesantren dengan sistem pendidikan tradisional sedangkan pada pendidikan modern yang menganut sistem barat disebut siswa. Namun dalam pendidikan sistem tradisional pesantren ada dua macam santri. Pertama, Santri Mukim yaitu santri yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren dan mereka juga mempunyai tanggungjawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari. Kedua, Santri Kalong yaitu santri yang berasal dari desa-desa disekeliling pesantren yang biasanya tidak menetap didalam pesantren. Untuk mengikuti kegiatan pesantren, mereka pulang pergi dari rumahnya sendiri. Keberadaan jumlah santri mukim dan santri kalong menjadi cerminan besar dan majunya sebuah pondok pesantren. Semakin besar jumlah santri mukim, maka semakin besar sebuah pesantren dan begitu pula sebaliknya.

4.) Kyai

Dalam tradisi pesantren banyak memiliki kemiripan dengan tradisi yang ada dalam tasawuf, dalam hal ini tarekat. Misalnya saja dalam persoalan penghormatan kepada kiai, sikap hormat kepada kiai adalah ajaran yang mendasar yang ditanamkan kepada santri. Bahkan kepatuhan itu disinyalir lebih penting dari mencari ilmu itu sendiri.

5.) Kitab-kitab islam klasik

Unsur pokok lain yang cukup membedakan pesantren dengan lembaga pendidikan lain adalah bahwa pada pesantren diajarkan kitab-kitab klasik yang dikarang para ulama terdahulu, mengenai berbagai macam ilmu pengetahuan agama Islam dan bahasa Arab. Pelajaran dimulai dengan kitab-kitab yang sederhana, kemudian dilanjutkan dengan kitab-kitab tentang berbagai ilmu yang mendalam, dan tingkatan suatu pesantren dan pengajarannya biasanya diketahui dari jenis-jenis kitab yang diajarkan. Jadi, terdapat lima unsur dalam kelembagaan pesantren yaitu pondok, masjid, santri, kiai, dan kitab-kitab Islam klasik.

c. Gaya kepemimpinan pesantren

Terdapat beberapa gaya kepemimpinan di pesantren yaitu:

1.) **Gaya Kharismatik**

Gaya pemimpin kharismatik memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar. Para peneliti studi leadership menemukan bahwa seorang pemimpin kharismatik memiliki keterkaitan dengan kekuatan ghaib, dimana kekuatan-kuatannya diperoleh dari yang maha kuasa. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan daya tarik yang amat besar (Rivai Veithzal, 2003).

Kepemimpinan kharismatik biasanya menggunakan gaya persuasif dan edukatif. Apabila dilihat dari kaca mata administrasi dan manajemen, sebenarnya kepemimpinan seperti ini akan jauh lebih berhasil apabila pemimpinnya mendapat kepercayaan pula sebagai pemimpin formal, baik dalam pemerintahan maupun persatuan dan organisasi masyarakat (RB. Khatib Pahlawan Kayo, 2005).

2.) **Gaya Patteralistik dan Matternalistik**

Gaya kepemimpinan patteralistik adalah gaya kepemimpinan yang mengikuti pola hubungan orang tua dengan anak, sehingga gaya ini dikenal dengan gaya kepemimpinan "kebapakan". Ciri kepemimpinan patteralistik adalah:

- a. Atasan menganggap bawahan sebagai manusia yang belum dewasa, dan bersikap terlalu melindungi (overly protective), sehingga bawahan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri melalui inovasi-inovasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Atasan jarang sekali memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif atau mengambil keputusan sendiri. Akibatnya, staf selalu dibayangi oleh atasannya dalam menjalankan tugas.
- c. Atasan jarang memberikan kesempatan atau hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada para bawahannya untuk mengembangkan kreatifitasnya.

d. Atasan bersikap selalu lebih tahu atau lebih benar dan sedikit sekali dapat menerima masukan dan saran dari bawahannya.

Gaya kepemimpinan maternalistik mirip dengan gaya kepemimpinan paternalistik, dengan sedikit perbedaan yang adanya sikap over protective atau terlalu melindungi yang lebih menonjol dan disertai dengan kasih sayang yang berlebihan.

3.) **Gaya kepemimpinan otokratik**

Gaya kepemimpinan otokratik mendasarkan diri kepada kekuasaan dan paksaan yang harus selalu dipatuhi. Pemimpin selalu berupaya untuk berperan sebagai pemain tunggal dan berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi pada bawahannya, dan tidak pernah memberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang akan dilakukan oleh staf. Dalam praktiknya, kepemimpinan otokratik menuntut ketaatan patuh dari bawahannya.

Dalam menegakkan disiplin, kepemimpinan ini terlihat kaku, bernada keras dalam pemberian perintah atau intruktif dan menggunakan positifistik jika terjadi penyimpangan oleh bawahan (M. Walid, 2010).

Jadi, dalam kepemimpinan otokratik ini seorang pemimpin memiliki sikap untuk menyisihkan diri, dan tidak bergaul dengan stafnya. Pemimpin otokratik senantiasa ingin berkuasa mutlak dan tunggal, serta selalu ingin menguasai keadaan. Kepemimpinan otokratik seperti sebuah sistem pemanas yang memberikan energi tanpa melihat dan mempertimbangkan iklim, situasi emosional staf dan lingkungannya.

4.) **Gaya Laissez Faire**

Gaya kepemimpinan laissez faire ini menjelaskan bahwa adanya intensitas pelaku kepemimpinan yang sangat rendah untuk dua kecenderungan sekaligus. Pemimpin rendah perhatiannya kepada usaha pembinaan kelompok dan pada penyelesaian tugas-tugas kelompok (Suko Susilo, 2008). sebenarnya seorang pemimpin praktis tidak memimpin, sebab dia membiarkan kelompok atau stafnya untuk berbuat berdasarkan kehendak sendiri, dan pemimpin tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya.

Pemimpin hanya simbol semata, dan ia biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Seorang yang menjadi pemimpin dengan gaya laissez faire, biasanya memperoleh kedudukan tersebut melalui penyogokan, suapan, atau dengan adanya sistem nepotisme. Dalam gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin tidak bisa melakukan koordinasi dengan stafnya dan tidak berdaya sama sekali untuk menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

Pada umumnya, pemimpin dengan gaya ini cenderung pada organisasi yang tidak teratur dan kacau balau, sehingga identik dengan perusahaan tanpa kepala. Ringkasnya, pemimpin yang *laissez faire* pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin yang sebenarnya, karena bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terkontrol, tanpa disiplin, bekerja semaunya sendiri dan dengan keinginan sendiri.

5.) Gaya populis

Kepemimpinan populis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional dan kurang mempercayai bantuan serta dukungan kekuatan-kekuatan luar negeri. Kepemimpinan dengan gaya ini mengutamakan penghidupan kembali nasionalisme.

6.) Gaya Administratif

Gaya kepemimpinan administratif adalah gaya kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif.

Sedangkan para pemimpinnya terdiri atas pribadi-pribadi yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Melalui kepemimpinan administratif, dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah, khususnya untuk memantapkan integritas dan untuk usaha-usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan ini, diharapkan adanya perkembangan teknis, yaitu teknologi, industri dan manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah-tengah masyarakat.

7.) Gaya Demokratis

Kepemimpinan demokratis menitik beratkan pada bimbingan yang efisien kepada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik semua, terutama pada penekanan rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kepemimpinan demokratis ini bukanlah masalah individu pemimpin, akan tetapi kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok (Wahjosumidjo 2013).

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti dari bawahan, bersedia mengakui keahlian dari para spesialis dengan bidangnya masing-masing, dan mampu memanfaatkan anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung dengan mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut: organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas dan tanggungjawabnya. Dalam kepemimpinan demokratis, seorang pemimpin mengutamakan kesejahteraan pada

umumnya dan kerjasama dari setiap warga kelompok. Dengan begitu, pemimpin demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerjasama demi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya. Secara ringkas dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan ini menitikberatkan pada masalah aktifitas anggota kelompoknya termasuk juga para pemimpinnya (Nawawi Hadari, 2002).

Pesantren Fathul falah merupakan pesantren terletak di dusun parasgowang desa Pandanarum kecamatan tempeh kabupaten lumajang, yang berdiri pada tahun 2018. Karena terletak di area pemukiman penduduk dan dekat dengan jalur lintas selatan (JLS), pesantren ini mudah untuk dijangkau dan keberadaan diketahui oleh masyarakat luas.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah-olah kepemimpinan dipaksa menghadapi berbagai macam faktor seperti: struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi, sebaliknya, kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Selama kami melakukan penelitian di Pondok Pesantren Fathul Falah gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan demokratis karena pondok ini masih terbilang baru didirikan. Maka, sangat cocok ketika menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Karena gaya kepemimpinan demokratis menitik beratkan pada bimbingan yang efisien kepada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik semua, terutama pada penekanan rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kepemimpinan demokratis ini bukanlah masalah individu pemimpin, akan tetapi kekuatannya terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota kelompok.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan Pondok Pesantren Fathul Falah, Di Dusun Parasgowang Desa Pandanarum dalam upaya meningkatkan mutu santri sudah menjalankan tugasnya dengan baik. Yaitu terlihat dari gaya yang dilakukannya. Pimpinan pesantren juga lebih cenderung dengan gaya demokratis, karena menitik beratkan pada bimbingan yang efisien kepada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik semua, terutama pada penekanan rasa tanggung jawab internal (diri sendiri) dan kerjasama yang baik.
2. Strategi yang digunakan Pimpinan Pondok Pesantren Fathul Falah, Di Dusun Parasgowang Desa Pandanarum dalam meningkatkan mutu santri yaitu: (1) meningkatkan sumber daya manusia, (2) Mengidentifikasi problem peserta didik, (3) Menerapkan pendekatan persuasif pada anak didik, (3) menerapkan pemberdayaan intelektual peserta didik, (4) membuat kondisi sekolah dan

pembelajaran yang nyaman, aman dan menarik, dan (5) meningkatkan mutu pada segala aspek secara kontinu.

REFERENCES

- A. Halim. Ed. *Manajemen Pesantren*, (Jakarta: Listafariska Putra, 2008), h. 106
- Agus Dharma. *Manajemen Organisasi Pendayaagunaan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: :Erlangga, 2005). h. 98
- Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 110.
- M. Walid, *Napak Tilas Kepemimpinan KH. Ach. Muakky Syah*, (Yogyakarta: Absolute Media, 2010), 18.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta: Departemen Agama, 2005), 59.
- Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2002), 142.
- Nawawi Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada University, 2002), 125-132.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pendidikan Islam dan Latihan*, (Bandung: Permindo, 2003), 3.
- Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Chalia Indonesia, 2008), 69.
- RB. Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam & Dakwah*, (Jakarta: Amzah, 2005), 63.
- Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 35-40.
- Rohaeni Heni, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Sebuah Organisasi*, (Jurnal Cakrawala vol No. 2 September 2009), 7.
- Suko Susilo, *Memahami Kepemimpinan*, (Surabaya: Jenggala Pustaka Utama, 2008), 38.
- Syahrizal Abbas. *Manajemen Perguruan Tinggi*, (Yokyakarta: Lkis, 2005). h. 15
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 45.