

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan menjadi momentum penting bagi setiap seorang pemimpin yang diberi tugas untuk berkontribusi dengan gagasan, sikap dan tindakanya. Kepemimpinan dalam dunia pendidikan khususnya pesantren menjadi salah satu faktor yang urgen untuk bisa menentukan dan membawa kesuksesan, efektifitas dari pengelolaan program-program pesantren yang berkualitas. Kepemimpinan tidak hanya dibuat dipelajari dan dipahami namun bisa diteliti model, gaya atau pun bentuk perilaku kepemimpinan seseorang yang paling menonjol (Basori, 2019).

Dalam dunia pesantren atau pendidikan membutuhkan pemimpin yang bisa dan memiliki visi, ide atau pun strategi untuk bisa mengembangkan lembaga pendidikanya. Menurut Rivai (2019), dalam organisasi formal atau pun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain atau lebih unggul. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian ditunjuk atau diangkat sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itu disebut pemimpin. Dari kata pemimpin itulah muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang, pendekatan dan penelitian tentang kepemimpinan terus berkembang sejak muncul istilah pemimpin dan kepemimpinan tersebut.

Dalam menghadapi situasi yang kompetitif, terutama dalam instansi dunia pesantren dibutuhkan pemimpin yang memiliki orientasi sesuai perkembangan zaman. Menurut Noor (2019), tuntutan era sekarang ini, untuk menjadi pemimpin memiliki tantangan yang besar, diperlukan kemampuan memimpin dan kemampuan intelektual dan wawasan agama yang luas. Dalam sebuah organisasi, pelaksanaan tugas-tugas oleh pekerja terpengaruh oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang lemah dapat dipastikan menghambat operasional kegiatan dan sebaliknya

kepemimpinan yang kuat akan mendongkrak prestasi bawahan serta kegiatan dalam pencapaian tujuan.

Kepemimpinan yang baik dapat membentuk suasana yang efektif, kondusif untuk bisa mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan power atau kemampuan yang harus dimiliki seorang untuk mengawal setiap proses, perencanaan, pelaksanaan, motivasi sampai pada pengawasan serta evaluasi. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing anggotanya serta memiliki kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan untuk keperluan bersama.

Pemimpin di kawasan pesantren adalah seorang pengasuh. Hal ini menjadi tradisi karena yang memiliki, mengelola sekaligus sebagai pendidik atau pengajar di pesantren yang dipimpinnya. Kepemimpinan pengasuh pesantren merupakan figur sentral di pesantren dan mempunyai ciri khusus tersendiri. Dalam mengembangkan pesantren memiliki strategi yang disesuaikan dengan kapasitas dirinya. Seperti contoh dalam pengembangan, strategi perekrutan sumber daya manusia (SDM) dan strategi kemandirian santri.

Kapasitas pengasuh dalam memimpin dalam hal ini seperti membimbing, membina, dan mengembangkan dunia pendidikan di pesantren yang berpengaruh besar dalam peningkatan kualitas pendidikan sumber daya manusia Indonesia. Dalam kondisi tersebut seorang pengasuh yang memimpin lembaga pendidikan di pesantren memiliki peranan dan fungsi untuk mengatur kebijakan dan memiliki wawasan, ketrampilan atau kecakapan dalam ilmu-ilmu agama. Model kepemimpinan pengasuh dengan karakteristiknya berperan besar dalam menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan yang komprehensif dan tetap bertahap mengikuti perkembangan era modern, yang bisa mengembangkan kebermanfaatannya untuk memberikan bekal bagi santri untuk bisa menebar ilmunya ke masyarakat luas (Hafidh, 2017).

Penerapan manajemen pendidikan pada organisasi pesantren menjadi tanggung jawab yang sangat besar bagi seorang pengasuh selaku pemimpin pesantren. Bentuk tanggungjawab tersebut terletak pada fungsi dari pengasuh sebagai manajer, pengelola, pemikir, pemecah masalah dan pengembangan kualitas pesantren. Hal ini sesuai dengan pendapat Sultan (2019) menyatakan bahwa pemimpin pesantren dan dalam menjalankan tanggungjawab dituntut untuk mampu bekerja secara profesional dan menguasai secara menyeluruh apa yang menjadi pekerjaannya.

Conger & Kangungo (Yukl, 2001) mengemukakan teori kepemimpinan karismatik merupakan sebuah fenomena yang berhubungan (atribusional). Menurut asumsi teori itu, atribusi pengikut dari kualitas karismatik bagi seorang pemimpin. Kepemimpinan karismatik ditentukan oleh perilaku, keterampilan pemimpinnya, dan aspek situasi.

Salah satu tipe kepemimpinan pengasuh pesantren yaitu kepemimpinan karismatik. Penelitian Rahmawati, Z (2019) dengan judul Pola Kepemimpinan KH. Maimoen Zubair dalam Mengelola Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Anwar Sarang Rembang Jateng. Penelitian ini menyimpulkan bahwa dalam kepemimpinannya di Pondok Pesantren Al-Anwar KH. Maimoen Zubair menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang diwarnai dengan kepemimpinan demokratik akan tetapi gaya kepemimpinan kharismatik lebih mendominasi dari kepemimpinan demokratiknya, menggunakan sistem partisipatif dan *brainstorming* dalam memutuskan hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa, tetapi dalam hal yang berskala besar masih berpusan pada keputusan pemimpin pesantren, penerapan pada pola suksesi kepemimpinan dengan sistem keturunan serta menerapkan kaderisasi sistem modern dengan menyekolahkan putera-putera beliau sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Hafidh (2017), Akhmad (2020), dan Saugi (2022) meneliti tentang peran Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren. Fitriah, M., (2018), Rosita. (2018), Bashori. (2019), Ulinuha (2019), Alam

(2019), dan Wahyudin (2019) meneliti tentang Kepemimpinan Kharismatik Kiyai di Pondok Pesantren. Efendi, M., (2020), Akhmad, R., (2020), Apud. (2020), Muttaqin (2020), Suryana (2021), Jalal (2021), Tabroni (2021) meneliti tentang Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren.

Penelitian Hamdhan (2019) berjudul Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Memiliki kesimpulan bahwa Kepala Madrasah Aliyah Negeri Lamongan selaku pimpinan di madrasah tersebut menjalankan perannya sesuai dengan ruang lingkup kerjanya merencanakan, mengarahkan, membimbing dan mengadakan pengawasan terhadap bawahannya secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Dalam kepemimpinannya selama ini kepala madrasah telah berusaha sekuat mungkin untuk meningkatkan output sekolah, mutu pendidikan maupun kepemimpinannya. sehingga Madrasah Aliyah Negeri Lamongan ini telah diakui oleh masyarakat luas pada umumnya

Penelitian Lasmanto (2018) berjudul Gaya Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Bina Umat Mayodan Sleman Yogyakarta dengan menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kualitatif menyimpulkan bahwa gaya pemimpin demokratis- kolektif yang disebut dewan direksi, pola kepemimpinan ini termasuk dalam perspektif modern, dimana kekuasaan tidak sepenuhnya ditangan kyai.

Berdasarkan penelitian yang relevan, nampak perbedaan dengan apa yang akan diteliti oleh peneliti tentang tipe kepemimpinan karismatik pengasuh dalam peningkatan kualitas pesantren yaitu pada peran, karakteristik dan efektifitas kepemimpinan karismatik pengasuh dan fokus pada peningkatan kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar. Penelitian Rahmawati, Z (2019) lebih memfokuskan pada Pola Kepemimpinan KH. Maimoen Zubair dalam Mengelola Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Al-Anwar Sarang Rembang Jateng. Penelitian Najmatuzzahiroh (2018) lebih

memfokuskan pada Usaha Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Pendidikan Islam Di Ma'ad Sunan Ampel Al- Aly Malang. Penelitian Hamdhan (2019) lebih fokus pada Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Managemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan. Penelitian Sundawati A (2020) lebih fokus pada Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA N 1 Kota Mojokerto. Penelitian Lasmanto (2018) fokus pada Gaya Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren Bina Umat Mayodan Sleman dan lokasi penelitian yang berbeda.

Adapun persamaan dengan penelitian yang relevan diatas, sama-sama meneliti tentang tipe kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan mutu atau kualitas pesantren. Namun, penelitian lebih memfokuskan peran, karakteristik dan efektifitas kepemimpinan pengasuh dalam meningkatkan kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar. Sedangkan posisi peneliti ini adalah mengembangkan penelitian terdahulu, sebab penelitian ini bukan penelitian awal tentang kepemimpinan pengasuh dalam meningkatkan kualitas pesantren.

Berdasarkan observasi awal, data yang diperoleh menunjukkan perkembangan yang positif antara lain : (1) Sebagian besar lulusan memiliki kompetensi keilmuan kemuhammadiyah dan keislaman, (2) Kinerja pengasuh pesantren yang mampu mengembangkan pesantren seperti pengembangan manajemen pesantren dan pelayanan siswa, (3) Pesantren mengalami perkembangan infrastruktur seperti pembangunan ruangan belajar, masjid, dan halaman olahraga santri, (4) Daya tarik masyarakat sangat baik, (5) Pengasuh pesantren sekaligus sebagai Kepala Sekolah, dan (6) Kepemimpinan pengasuh bernuansa tipe karismatik.

Namun kenyataannya kepemimpinan Pengasuh dalam meningkatkan kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan ustadz/ustadzah dan santri diperoleh data antara lain: (1) Disiplin kerja ustadz/ustadzah yang masih kurang. (2) Terdapat beberapa

ustadz/ustadzah yang tidak hadir untuk melaksanakan halaqoh tahfihz. (3) Kehadiran ustadz/ustadzah serta santri yang kurnag tepat waktu dalam melaksanakan proses halaqoh tahfihz. (4). Keperdulian ustadz/ustadzah dengan problematika yang dihadapi oleh santri yang masih rendah. (5) Kesempatan ustadz/ustadzah untuk mengikuti kegiatan pelatihan masih tumpang tindih dengan tugas yang diberikan pengasuh pesantren.

Hal itulah yang mendorong penulis untuk melakukan kembali penelitian terkait dengan kepemimpinan pengasuh pesantren, penelitian yang sekarang penulis lakukan itu berbeda dengan penelitian sebelumnya, baik itu yang berkaitan dengan judul, tema, lokasi maupun isinya, karena pada subtansinya setiap pesantren memiliki latar belakang sejarah yang berbeda, budaya yang berbeda juga, dengan demikian penulis dalam penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana tipe kepemimpinan karismatik pengasuh dalam meningkatkan kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.
2. Bagaimana Karakteristik Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.
3. Bagaimana Efektifitas Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan Peran Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.
2. Menjelaskan Karakteristik Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.
3. Menjelaskan Efektifitas Kepemimpinan Karismatik Pengasuh Pesantren dalam meningkatkan Kualitas Pesantren Muhammadiyah Daarul Arqom Karanganyar.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terkait dengan kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan kualitas pesantren.

#### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi Ketua Yayasan, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi bahan pembinaan pengasuh pesantren maupun asatidz terkait kepemimpinan pengasuh pesantren.
- b. Bagi Pengasuh Pesantren, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi pembinaan ustadzah yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pesantren.
- c. Bagi Asatidz, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi diri serta perbaikan kualitas pesantren.
- d. Bagi peneliti yang akan datang, dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk mengadakan penelitian yang sejenisnya.