

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM PROGRAM
TAHFIDZ AL-QURAN 30 JUZ DI PONDOK ALANNABI BOGOR**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Disusun Oleh:

Juliani Musti Khofifah

NIM 18104090037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juliani Musti Khofifah

NIM : 18104090037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM PROGRAM TAHFIDZ AL-QURAN 30 JUZ DI PONDOK ALANABI BOGOR" adalah asli karya atas penulisan saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 21 Oktober 2021

Yang Menyatakan,



Juliani Musti Khofifah
NIM. 18104090037

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juliani Musti Khofifah

NIM : 18104090037

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga

Menyatakan dengan ini, bahwa sesungguhnya saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah Strata Satu). Seandainya suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut dikarenakan penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh kesadaran atas ridha Allah SWT.

Yogyakarta, 21 Oktober 2021

Yang Menyatakan:



Juliani Musti Khofifah

NIM. 18104090037

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan pembimbingan seperlunya, maka kami selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Juliani Musti Khofifah

NIM : 18104090037

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEMBINA
PONDOK DALAM PROGRAM TAHFIDZ
AL-QURAN 30 JUZ DI PONDOK ALANNABI
BOGOR**

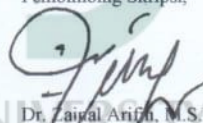
Sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Yogyakarta, 29 November 2021

Pembimbing Skripsi,



Dr. Zairal Arifa, M.S.I.

NIP. 198003242009121002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-231/Un.02/DT/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN PEMBINA PONDOK DALAM PROGRAM
TAHFIDZ AL-QUR'AN 30 JUZ DI PONDOK ALANNABI BOGOR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : JULIANI MUSTI KHOFIFAH
Nomor Induk Mahasiswa : 18104090037
Telah diujikan pada : Jumat, 14 Januari 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Dr. Zainal Arifin, S.Pd.I, M.S.I
SIGNED

Valid ID: 61f256a8f3eb5



Penguji I
Dr. Imam Machali, S.Pd.I., M.Pd
SIGNED

Valid ID: 61f60d6c63c5



Penguji II
Nora Saiva Jannana, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 615e76f5abfb



Yogyakarta, 14 Januari 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 61f71ee1d9b3

MOTTO

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْتَدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

Dan kami jadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat

Kami¹ (Qs As Sajdah:24)



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009), 417.

PERSEMBAHAN

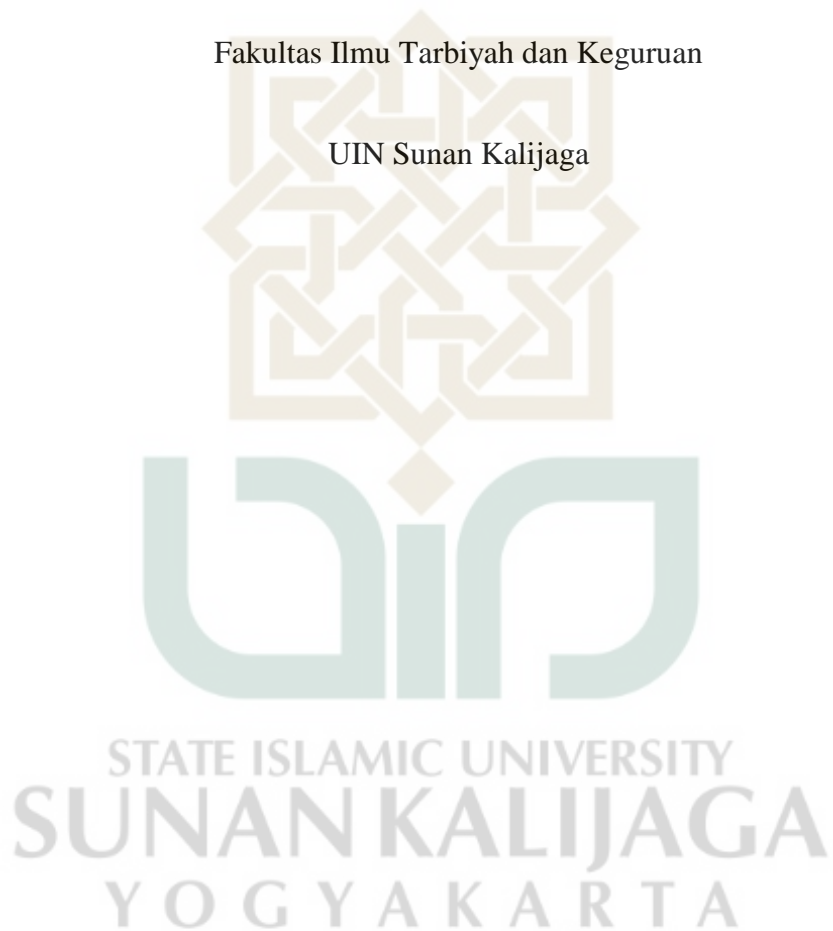
Persembahan Skripsi untuk:

Almameter Tercinta

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Program Tahfidz Al-Qur’an 30 Juz di Pondok Alannabi Bogor”, sebagai pemenuhan tugas akhir Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan hingga saat ini, zaman dimana begitu luasnya keilmuan dan besarnya peluang untuk bisa menjadi umat yang dicintai Allah SWT. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga beserta staf-stafnya, yang telah membantu peneliti dalam mengikuti perkuliahan di Prodi MPI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Zainal Arifin, M.S.I. selaku ketua Prodi MPI dan Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran, mengarahkan, serta memberikan saran dan nasihat dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
3. Ibu Nora Saiva Jannana, M. Pd. selaku pelaksana tugas sekretaris Prodi MPI yang telah memberikan saran dan nasihat kepada peneliti selama menjalani studi di Prodi MPI.

4. Ibu Dra. Wiji Hidayati, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan dan memberi masukan yang sangat berharga.
5. Pimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Alannabi, pembina dan staf pondok yang telah berkenan meluangkan waktu dan memfasilitasi peneliti dalam melaksanakan pengumpulan data.
6. Ibu Wiyanti dan Bapak Mustangin selaku orangtua peneliti, yang telah berjuang dan berkorban sepenuh hati dalam mewujudkan cita-cita seorang anak.
7. Segenap dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas bantuan dan layanan yang telah diberikan selama ini.
8. Teman-teman seperjuangan peneliti di MPI angkatan 2018 UIN Sunan Kalijaga, yang telah memberikan motivasi dan dukungan selama menjalani perkuliahan sampai terpenuhinya tugas akhir ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan-kebaikan antum semua, dengan pahala dan keberkahan dalam kehidupan, amin.

Yogyakarta, 01 Oktober 2021

Peneliti,



Juliani Musti Khofifah

NIM.18104090037

ABSTRAK

Juliani Musti Khofifah, *Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Program Tahfidz Al-Qur'an 30 Juz di Pondok Alannabi Bogor*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga, 2021.

Penelitian ini bertitik tolak dari kerangka berpikir bahwa kepemimpinan yang efektif menjadi bagian esensial dalam mencapai tujuan suatu lembaga pendidikan. Begitupun dengan kepemimpinan pembina pondok, pembina pondok menjadi figur utama dalam keseharian santriwati, layaknya seorang pemimpin yang harus memiliki keahlian dalam mengatur strategi, menetapkan visi dan misi, memusatkan perhatiannya melalui pendekatan yang disesuaikan dengan kemampuan dan karakter santriwati serta melibatkan partisipasi bawahan agar tercapainya sasaran dan tujuan dari program tahfidz di Pondok Alannabi, Bogor.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan pembina pondok dan efektivitas kepemimpinan tersebut dalam pelaksanaan program tahfidz Al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, dengan pengambilan sampel yang didasarkan kepada prinsip 3M (mengetahui, memahami dan mengalami). Populasi dalam penelitian ini adalah santriwati, pengasuh, pembina dan staf pondok. Teknik pengumpulan data berupa wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi *transcript, coding, grouping, comparing* dan *constrasting* serta interpretasi data. Peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber dalam mencapai keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pembina pondok memiliki gaya kepemimpinan demokratis partisipatif dalam pelaksanaan program tahfidz. Pertama, berdasarkan persepsi pemimpin terhadap peranannya, pembina pondok memposisikan dirinya sebagai sosok khudwah hasanah yang memberi sentuhan secara langsung untuk memperkuat moral dan karakter santriwati serta menghadirkan suasana kekeluargaan di tengah pelaksanaan program tahfidz. Kedua, berdasarkan nilai yang dianut, pembina pondok mengakui dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, dengan meyakini perlu adanya keterlibatan fisik, mental, emosi dan spiritual santriwati. Ketiga, berdasarkan sikap dan perilaku dalam mengemudikan organisasi, pembina pondok mempersilahkan santriwati untuk turut berpartisipasi dalam mencapai sasaran dari program tahfidz. (2) Kepemimpinan pembina pondok tergolong efektif dalam mencapai sasaran dan tujuan program tahfidz. Hal tersebut mengacu pada kesuksesan pembina pondok dalam memenuhi aspek-aspek efektivitas, yaitu aspek tugas dan fungsi, rencana atau program, ketentuan dan peraturan serta aspek tujuan. Pada angkatan pertama, dalam jangka waktu 3 tahun terdapat 11 dari 19 santriwati atau 58% dari jumlah santriwati berhasil menyelesaikan target hafalan al-Qur'an 30 juz dan 2 santriwati atau 11% berhasil menyelesaikan hafalan 17 juz dan 31% atau 6 santriwati lainnya berhasil menyelesaikan 24 juz, 22 juz, 19 juz, 15 juz, 14 juz dan 12 juz.

Kata Kunci : Program Tahfidz, Gaya dan Efektivitas Kepemimpinan

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR GRAFIK	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Kerangka Teori.....	16
1. Program Tahfidz Al-Qur'an.....	16
2. Teori Asal-Usul Kepemimpinan	22
3. Tipe Kepemimpinan.....	25
4. Fungsi- Fungsi Kepemimpinan.....	35
5. Efektivitas Kepemimpinan.....	36
E. Metode Penelitian.....	39
1. Jenis Penelitian	39
2. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3. Subjek Penelitian.....	40
4. Teknik Pengumpulan Data	41
5. Teknik Analisis Data	44

6. Teknik Keabsahan Data.....	47
F. Sistematika Pembahasan	50
BAB II GAMBARAN UMUM PONDOK ALANNABI BOGOR	52
A. Letak Geografis Pondok Alannabi	52
B. Sejarah Singkat dan Perkembangan Pondok Alannabi	53
C. Visi, Misi dan Tujuan Pondok Alannabi.....	55
D. Program-Program Pondok Alannabi	55
E. Struktur Organisasi Pondok Alannabi.....	57
F. Pelaksanaan Program Tahfidz.....	62
G. Daftar Pencapaian Program Tahfidz	69
BAB III Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Program Tahfidz Al-Quran 30 Juz di Pondok Alannabi Bogor	70
A. Gaya Kepemimpinan Pembina Pondok dalam Program Tahfidz ..	70
1. Berdasarkan Persepsi.....	71
2. Nilai-Nilai yang dianut	74
3. Sikap dan Perilaku dalam Menjalankan Organisasi	77
B. Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok dalam Program Tahfidz	87
1. Pemrakarsa Tugas dan Perhatian.....	88
2. Orientasi Pada Bawahan dan Produksi.....	91
BAB IV PENUTUP	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
C. Kata Penutup	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Karakteristik 5 Gaya Kepemimpinan
Tabel 2	: Daftar Nama Informan
Tabel 3	: Jadwal Kegiatan Harian Santriwati
Tabel 4	: Pembagian Tenaga Pengajar abcdefu
Tabel 5	: Nama Pembina Tahfidz
Tabel 6	: Nama Santriwati Kelas 1 SMP
Tabel 7	: Nama Santriwati Kelas 2 SMP
Tabel 8	: Nama Santriwati Kelas 3 SMP
Tabel 9	: Nama Santriwati Kelas 1 SMA
Tabel 10	: Pencapaian Program Tahfidz Santriwati
Tabel 11	: Perbedaan Ke-enam Metode Tahfidz
Tabel 12	: Karakteristik Gaya Kepemimpinan Pembina Pondok
Tabel 13	: Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Letak Geografis Pondok Tahfidz Alannabi

Gambar 2 : Gedung Pondok Tahfidz Alannabi

Gambar 3 : Struktur Organisasi Pondok Alannabi



DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 : Pencapaian Hafalan Santriwati



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Instrumen Penelitian
- Lampiran II : Transkrip Wawancara
- Lampiran III : Catatan Lapangan
- Lampiran IV : Data Dokumentasi
- Lampiran V : Skema Analisis Data
- Lampiran VI : Foto Dokumentasi
- Lampiran VII : Surat Penunjukan Dosen Pembimbing
- Lampiran VIII: Surat Bukti Seminar Proposal
- Lampiran IX : Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran X : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran XI : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran XII : Sertifikat PKTQ
- Lampiran XIII: Sertifikat IKLA
- Lampiran XIV: Sertifikat TOEC
- Lampiran XV : Sertifikat Pengenalan Budaya Akademik Kampus (PBAK)
- Lampiran XVI: Pemakaian Perpustakaan (User Education)
- Lampiran XVII: Sertifikat Sosialisasi Pembelajaran (SOSPEM)
- Lampiran XVIII: Surat Keterangan Cek Plagiasi
- Lampiran XIX: *Curriculum Vitae*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menjadi seorang ahli al-Qur'an merupakan cita-cita seluruh umat muslim, dengan memiliki kedudukan hamba yang paling mulia dan tinggi di sisi Allah Azza wa Jalla. Para ahluquran (orang yang suka membaca, menghafal, memahami, dan mengamalkan al-Qur'an) adalah keluarga Allah (ahlullah), yang sangat dekat dan istimewa di sisi-Nya.² Gelar tersebut merupakan bentuk pemuliaan dan pengagungan terhadap mereka.

Rasullulah Shallahu 'alaihi wa sallam bersabda:

إِنَّ لِلَّهِ أَهْلِيْنَ مِنَ النَّاسِ قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، مَنْ هُمْ؟ قَالَ: هُمْ أَهْلُ الْقُرْآنِ، أَهْلُ اللَّهِ وَخَاصَّتُهُ
“Sungguh Allah memiliki keluarga dari kalangan manusia.” Para sahabat bertanya, “siapakah mereka, wahai Rasullullah?” Beliau Rasullulah Shallahu 'alaihi wa sallam menjawab, “Mereka adalah ahluquran, keluarga Allah dan orang-orang istimewa di sisi-Nya” (HR. Ibnu Majah)³

Saat ini banyak sekali kita temui lembaga-lembaga pendidikan yang menyelenggarakan program tahfidz sebagai upaya melahirkan generasi qurani yang siap mengamalkan nilai-nilai al-Qur'an dalam seluruh aspek kehidupan. Berdasarkan studi pendahuluan, adapun yang melatar belakangi munculnya kegiatan tahfizh al-Qur'an adalah tradisi lisan yang lebih dominan pada bangsa Arab ketika masa dakwah Rasullullah. Sehingga, pada zaman tersebut wahyu yang turun dan

² Ammar Machmud, *Kisah Penghafal Al-Qur'an*, Pertama (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015), 16.

³ Ahmad Al Mishri, *Kemuliaan Ahlu Qur'an* (Sukoharjo: AL QOWAM, 2021).

diajarkan oleh Rasulullah saw lebih banyak dihafal. Kemudian, tahfizh al-Qur'an muncul seiring dimulainya dakwah Islam oleh Rasulullah saw. Para sahabat yang didominasi ahlush shuffah secara langsung menghafal al-Qur'an dan memperdengarkan bacaannya di bawah bimbingan Rasulullah saw. Dalam perkembangan selanjutnya, sebagai materi pendidikan khusus, tahfizh al-Qur'an makin berkembang ketika fungsi masjid sebagai lembaga pendidikan masyarakat makin besar dan seiring munculnya kuttab pada masa Umayyah. Sampai akhirnya, tahfidz al-Qur'an menjadi tradisi keilmuan yang tetap ada meskipun bentuk kelembagaannya mengalami perkembangan, baik dari mulai bentuk sekolah masjid, kuttab, sekolah istana, madrasah hingga perguruan tinggi.⁴

Zainal Arifin mengutip pendapat Qomar, al-Qur'an menjadi pedoman bagi umat Islam dan semua ilmu pengetahuan selalu dikembalikan kepada wahyu-Nya. Sehingga sangat wajar jika umat Islam memberi perhatian khusus terhadap al-Qur'an, salah satunya melalui program tahfidz al-Qur'an.⁵ Pesanten tahfidz menjadi salah satu tempat terbaik untuk investasi akhirat keluarga dan anak tercinta, mendidik mereka sejak dini dengan al-Qur'an, membina mental dan spiritual dengan dasar agama yang kuat, serta membina aqidah dan akhlak mulia. Hadirnya pesantren bertujuan untuk membentuk kepribadian para santri,

⁴ Muhammad Jakfar, Abdul Rauf Haris, and Fahmi Zulfikar, "Lembaga Tahfizh Al-Qur'an Dalam Sejarah Pendidikan Islam," *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah* 14, no. 1 (2020): 1, <https://doi.org/10.32832/jpls.v14i1.3320>.

⁵ Nawa Husna and Zainal Arifin, "Curriculum Development of Madrasah Tahfidz-Based Pesantren," *Ta'dib* 21, no. 2 (2016): 125, <https://doi.org/10.19109/td.v21i2.950>.

memperkokoh akhlaknya dan melengkapinya dengan pengetahuan⁶. Seperti lembaga-lembaga khusus tahfidz dan pondok pesantren yang menghadirkan program tahfidz, dengan gaya kepemimpinan dan penerapan metode yang berbeda-beda dalam rangka mencapai efektivitas dari program yang telah dirancang lembaga tersebut. Salah satu pesantren yang berfokus pada program tahfidz al-Qur'an adalah Pondok Tahfidz Alannabi yang berlokasi di Jln. Kapten Yusuf, Tamansari, Bogor. Hadirnya Pondok Tahfidz Alannabi diharapkan mampu melahirkan generasi penghafal al-Qur'an yang sholihah, berakhlak mulia, memiliki kemampuan berbahasa Arab dan Inggris, dan ditunjang dengan pembekalan khusus ilmu-ilmu Syar'i serta pembekalan program kemandirian dan keahlian khusus.

Sebagai upaya mewujudkan lulusan yang memiliki kompetensi hafalan al-Quran 30 juz dan didukung dengan berbagai kompetensi lainnya, kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan tentu sangat diperlukan.⁷ Kepemimpinan pendidikan memberi pengaruh yang besar dalam upaya menggerakkan organisasinya untuk mencapai segala tujuan yang diharapkan.⁸ Sehingga kepemimpinan dalam dunia pendidikan harus mempunyai kebijakan dalam memotivasi, mengarahkan, menguatkan serta menggiatkan seluruh elemen lembaga yang terlibat dalam proses pelaksanaan, peningkatan dan proses belajar

⁶ Suwito, *Manajemen Mutu Pesantren, Pertama* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 3.

⁷ Rizki Pratama Putra, "Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Bandar Lampung," *Angewandte Chemie International Edition* (Universitas Islam Negeri Lampung, 2019), 3.

⁸ Imam Machali and Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management*, kedua (Jakarta: Prenamedia Group, 2018), 84.

mengajar, agar dapat mencapai tujuan pendidikan serta terwujudnya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Tercapainya tujuan tersebut, tidaklah luput dari pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu lembaga. Gaya kepemimpinan dapat kita artikan sebagai pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses menggerakkan dan memengaruhi para sumber daya yang dimilikinya.⁹ Iman memaknai gaya kepemimpinan sebagai suatu pola perilaku dan strategi yang sering disukai bahkan sering diterapkan dalam menjalankan kepemimpinannya.¹⁰

Dalam Pesantren, kepemimpinan dilaksanakan di dalam kelompok kebijakan yang melibatkan sejumlah pihak, baik pimpinan pondok, pembina pondok, wali santri dan para santri. Pada umumnya pimpinan pondok membagi tugas dan segenap tanggung jawab kepada para pembina dan staff pondok yang bertugas agar tercapainya visi dan misi pondok pesantren. Hamka menyampaikan bahwa tugas pembina pondok pesantren yaitu bertanggung jawab terhadap akhlak, keamanan, kesehatan, ketertiban, kenyamanan, kebersihan, kegiatan pembinaan, pengaturan jadwal santri, makan dan lain sebagainya.¹¹ Pembina juga dapat diartikan sebagai pengajar yang mempunyai peran dalam perencanaan program pembelajaran, melaksanakannya, serta memberikan penilaian terhadap program yang sudah dilaksanakan. Pembina sebagai teladan digambarkan

⁹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2003), 167.

¹⁰ Imam Wahyudi, *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra* (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), 301.

¹¹ Ponpes Dr Hamka, "Profil - Ponpes Dr Hamka," *Pesantren Prof Dr Hamka*, 2018, n. Sabtu, 04 September 2021, <http://www.ponpeshamka.com/p/profil.html?m=0>.

sebagai tokoh yang menjadi panutan yang memiliki tanggung jawab dalam menumbuhkan bakat dan minat, membina moral dan akhlak, wawasan dan keterampilan peserta didik.¹² Astriana Ramadhani Irwan di dalam penelitiannya menegaskan bahwa kepemimpinan pembina pondok dengan menggunakan pendekatan titik tolak atau sudut pandang terhadap proses pembelajaran kepada santri akan mampu memberi dampak dalam peningkatan kualitas santri.¹³

Berkaitan dengan kepemimpinan pondok, beberapa fokus penelitian yang diangkat dalam penelitian terdahulu adalah kepemimpinan pondok dan model kepemimpinannya, baik kepemimpinan secara umum yang dikaji oleh Mahfuz Sidiq dan Rizki Pratama Putra maupun terkhusus pada kepemimpinan Kiai yang dikaji oleh M Saipul Mustopa dan kepemimpinan Nyai yang dikaji oleh Viki Amalia dan Zainal Arifin, faktor yang menjadi pendukung dan kendala dalam implementasinya yang dikaji oleh Kusumawati dan Yasin Nurfallah, pengembangan potensi pemimpin pendidikan Islam oleh Muhamad Fatih Rusydi Syadzil, dan kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas santri yang dikaji oleh Astriana Ramadhani Irwan. Beberapa peneliti memang telah menekankan terkait peran kepemimpinan dan model kepemimpinannya dalam penyelenggaraan pendidikan di pondok pesantren. Namun dalam

¹² Ali Basyaruddin and Arif Khoiruddin, "Peran Pembina Asrama Dalam Pembelajaran Di Pondok Pesantren," *Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 3.

¹³ A Ramadhani, "Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas Santri Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare" (2020), 69, <http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1917>.

penelitian tersebut peneliti tidak menyinggung terkait efektivitas dari gaya kepemimpinan yang dimilikinya dalam menunjang berbagai program di pondok pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini hadir sebagai upaya untuk memperkuat literature-literature terdahulu.

Di sisi lain, peneliti mengacu pada studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 5 Juli 2021, Ustadz Abbad Ahmad Fauzi menyampaikan bahwa dalam keseharian, santriwati didampingi secara langsung oleh pembina pondok atau yang sering disebut sebagai musyrifah, baik dalam halaqoh tahfidz, pembelajaran dan kegiatan-kegiatan lainnya. Hal tersebut menunjukkan esensi dari sosok pembina pondok sebagai figur utama yang secara langsung memberi sentuhan dalam keseharian santriwati di pondok pesantren.¹⁴ Ustadzah Laila selaku pembina pondok juga menegaskan kedekatan yang terjalin antara santriwati dengan para musyrifah, yang mana dapat dilihat dari panggilan santriwati terhadap pembina pondok dengan sebutan teteh atau kakak dan beberapa musyrifah yang berada dalam satu kamar dengan santriwati. Dengan begitu pembina pondok akan dapat memantau, mendampingi, mengarahkan, menggerakkan dan memberi peringatan secara langsung bila terdapat pelanggaran atau ketidaksesuaian oleh santriwati.¹⁵ Kemudian dengan adanya program khusus tahfidz al-Qur'an 30 juz menggunakan metode 6T (Talqin, Tafahum, Tikrar, Tarjim, Tulis, Tasmi)

¹⁴ Studi pendahuluan dengan Ustadz Abbad Ahmad Fauzi (Pimpinan Pondok), pada tanggal 05 Juli 2021 di Ruang Kantor Pondok Tahfidz Alannabi

¹⁵ Hasil wawancara dengan Ustadzah Laila (Koordinator Tahfidz), pada tanggal 06 Agustus 2021 pukul 13.30 WIB di Ruang Kantor Pondok Tahfidz Alannabi

dengan target menyelesaikannya dalam waktu 20 bulan.¹⁶ Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan pembina pondok dan sejauh mana efektivitas gaya kepemimpinan tersebut dalam menunjang program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi?
2. Bagaimana efektivitas kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan studi pendahuluan dan studi pustaka yang telah dijelaskan pada latar belakang serta mengacu pada uraian masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Gaya kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi
- b. Efektivitas kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi

2. Manfaat Penelitian

¹⁶ Pesantren Tahfidz Alannabi, "Pesantren Tahfidz Quran Putri Terbaik Di Bogor," Ma'had Tahfidz Alannabi, 2018, <https://pondokalannabi.com/>.

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, baik secara teoretis maupun praktis meliputi:

a. Secara teoretis

- 1) Sebagai bentuk peningkatan terhadap wawasan dan pengetahuan terlebih dalam pengembangan kepemimpinan.
- 2) Sebagai referensi atau rujukan dalam mengevaluasi implementasi suatu kepemimpinan pembina pondok pesantren, khususnya dalam penyelenggaraan program tahfidz.

b. Secara praktis

- 1) Bagi lembaga, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan pembina pondok pesantren khususnya dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz.
- 2) Bagi pembina pondok, penelitian ini dapat digunakan untuk mengembangkan kepemimpinannya, khususnya dalam pembinaan terhadap santriwati terkait program tahfidz al-Qur'an 30 juz.
- 3) Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian yang sejenis.

D. Kajian Penelitian Terdahulu

Kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan individu atau kelompok tertentu dalam memberi arah kepada individu atau

kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam kesuksesannya suatu lembaga pendidikan, baik pendidikan formal maupun nonformal. Lembaga hampir tidak dapat melaksanakan segala bentuk aktivitas kelembagaan tanpa eksistensi dari seorang pemimpin. Pemimpin dalam lembaga pendidikan mempunyai otoritas penuh dalam memajukan dan mengembangkan lembaga yang dipimpinnya. Sehingga keberadaan pemimpin dalam suatu lembaga sangat dibutuhkan. Begitupun dengan pondok pesantren, pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang berfokus dalam membentuk kepribadian para santri, memperkokoh akhlakunya dan melengkapinya dengan pengetahuan. Kepemimpinan dapat difahami sebagai proses atau serangkaian kegiatan yang saling berkaitan, seperti kegiatan menggerakkan, membimbing, mengarahkan dan mengawasi orang lain sebagai upaya dalam memengaruhi perasaan, pikiran, dan tingkah laku kearah pencapaian tujuan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat ditentukan pada bagaimana seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.¹⁸ Kemampuan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi dan mengarahkan, sangat diperlukan dalam mengelola suatu lembaga.¹⁹ Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rizki Pratama Putra

¹⁷ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Kedua (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), 55.

¹⁸ Hidayah Nurul and Suprojo Agung, "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dan Terciptanya Good Governance," *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 7, no. 3 (2018): 4.

¹⁹ Pratama Putra, "Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur'an Bandar Lampung," 2-3.

berdasarkan hasil penelitiannya yang berjudul “Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz al-Qur’an Hidayatullah Bandar Lampung”.

Muhamad Fatih Rusydi Syadzil dalam penelitiannya terkait Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam, memberi kesimpulan bahwa perspektif kepemimpinan pendidikan Islam melihat kepemimpinan dari gaya seorang pemimpin. Pemimpin pendidikan Islam merupakan sosok yang mampu mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, berkoordinasi dengan bawahan, dengan tetap melihat nilai-nilai ajaran Islam. Kompetensi, integrasi, dan visi misi yang baik akan sangat berpengaruh pada pengembangan dirinya sebagai sosok pemimpin pendidikan Islam. Sehingga pemimpin akan menjadi sosok pemimpin yang baik, inovatif dan inspiratif. Kemudian dia juga menegaskan bahwa dalam pendidikan Islam tidak hanya menilai pemimpin dari segi karismatik dan kewibawaanya saja, melainkan mengacu pada tiga point tersebut.²⁰

Kusumawati dan Yasin Nurfallah dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kecenderungan gaya kepemimpinan di Pondok Pesantren Putri Al Mawaddah 2, Jiwut, Nglegok, Kabupaten Blitar yang paling dominan adalah kepemimpinan demokratis. Adapun beberapa aspek yang berkontribusi dalam praktik gaya kepemimpinan tersebut yaitu, aspek keturunan, geografis, ekonomi, aspek target visi dan misi serta ciri

²⁰ Muhamad Fatih Rusydi Syadzili, “Model Kepemimpinan Dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam,” *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman* 4, no. 2 (2018), <https://doi.org/10.37348/cendekia.v4i2.61>.

khas dan keunggulan pondok pesantren.²¹ Sedangkan Viki Amalia dan Zainal Arifin dalam penelitiannya di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo menyimpulkan bahwa tipe kepemimpinan Nyai Nur Latifah dalam memelihara tradisi Kitab Kuning tidak hanya dominan pada tipe kepemimpinan demokratis saja, melainkan juga kepemimpinan karismatik. Secara internal, faktor yang mendukung kepemimpinan Nyai yaitu, kompetensi agama dan pengoperasian teknologi. dan secara eksternal meliputi, dukungan majelis keluarga, lembaga khusus Kitab Kuning, dan bimbingan membaca kitab (BMK). Sedangkan faktor yang menjadi penghambat secara internal dapat dilihat dari multi peran, pengurus Fatayat NU, dan pengajian. dan secara eksternal, menurunnya minat santri dan dampak negatif dari hadirnya teknologi.²²

M Saipul Mustopa dalam tesisnya yang berjudul *Kepemimpinan Kiai Pesantren Tahfidz Al-Qur'an di Pondok Pesantren Al-Mubarak* menyimpulkan bahwa Kiai Pesantren Al-Mubarak memiliki gaya kepemimpinan situasional sedangkan dalam menjalankan kepemimpinannya kiai mubarak menggunakan tipe karismatik. Adapun strategi kepemimpinan kiai mubarak dalam meningkatkan kecakapan hafalan al-Qur'an ialah dengan beberapa strategi diantaranya yaitu: mempersiapkan tenaga pengajar yang berkompeten, pemberian reward dan

²¹ Khusumawati and Yasin Nurfalah, "Gaya Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Modern Putri Al-Mawaddah 2 Desa Jiwut Kec. Nglegok, Kab. Blitar," *Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman* 9, no. 2 (2019): 229–38, <https://doi.org/10.33367/ji.v9i2.1022>.

²² Viki Amalia and Zainal Arifin, "Kepemimpinan Nyai Dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning Di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 223, <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-01>.

punishment, mendengar, dan mengarahkan dan memberi penguatan atau motivasi.²³ Begitupun dengan gaya kepemimpinan pada Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta, Khairin Nizomi menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok adalah gaya situasional. Hal tersebut diidentifikasi melalui 4 dimensi, yaitu telling, selling, participating dan delegating.²⁴ Kemudian Mahfuz Sidiq dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan di Ma'had Al-Jami'ah berpola kepemimpinan birokratik, di mana otonomi kepemimpinan ma'had terbatas oleh kepemimpinan kampus. Pada dasarnya kepemimpinan Ma'had Al-Jami'ah IAIN Ambon sudah cukup efektif jika dilihat dari aspek hubungan antara pimpinan dan anggota serta struktur tugas dalam situasi kerja. Namun jika dilihat dari aspek kekuasaan, kepemimpinan Ma'had Al-Jami'ah belum efektif karena belum ada sinergitas antara pimpinan ma'had, pimpinan fakultas dan pimpinan rektorat dalam mem-back up program-program ma'had.²⁵

Dalam beberapa penelitian terkait kepemimpinan pondok pesantren, salah satu aspek yang sering di perdebatkan adalah peran dan gaya kepemimpinannya, baik kepemimpinan Kiai maupun kepemimpinan

²³ Saipul and Muhammad Mustopa, "Kepemimpinan Kyai Pesantren Tahfidz Al-Quran Di Pondok Pesantren Al-Mubarak Kecamatan Pelayangan Kota Jambi" (Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020), 114, <http://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/5511>.

²⁴ Khairin Nizomi, "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta)," *JUPI (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)* 4, no. 2 (2019): 20.

²⁵ Osvaldo Fernández et al., "Pergeseran Pola Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Lembaga Pesantren" 2017, no. 1 (2020): 1–9.

pondok pesantren secara umum. Peran kepemimpinan Kiai dalam menjaga tradisi pesantren dari pengaruh budaya luar menjadi bagian dari eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam di era modern.²⁶ Di era globalisasi ini tujuan pesantren memiliki dua paradigma tolok ukur keberhasilan, yaitu menciptakan dan mengembangkan kepribadian akhlak santri serta melahirkan generasi yang mampu mencerdaskan bangsa dalam keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai perkembangan dunia IPTEK.²⁷ Tipe kepemimpinan yang dimiliki pesantren menjadi ciri khas dalam mendukung tercapainya efektivitas program yang telah direncanakan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola tingkah laku seorang pemimpin dalam proses menggerakkan dan memengaruhi para sumber daya yang dimilikinya.²⁸ Gaya kepemimpinan seseorang selalu identik dengan bagaimana kondisi dan situasi yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai modalitas dalam kepemimpinan, yang mana dapat difahami bahwa seorang pemimpin akan senantiasa mendalami cara-cara yang disukai dan digunakan sebagai sarana untuk menjalankan kepemimpinannya.²⁹ Hal serupa juga disampaikan oleh Abdul Rahmat dan Syaiful Kadir yang mana

²⁶ Zainal Arifin, "Authority of Spiritual Leadership at Pesantren Temboro Based on Jamaah Tabligh Ideology," *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2017): 265, <https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.265-292>.

²⁷ Siti Rodliyah, "Leadership Pesantren: Urgensi Pendidikan Dalam Menyiapkan Pemimpin Bangsa Berkualitas Dan Bermoral," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 169–82, <https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-10>.

²⁸ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi*, 164.

²⁹ Kurniawan Agus Burhanudin, "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo," *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. X1 (2020): 9, <https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/mrbm/article/view/6324>.

mengutip pendapat Hersey, gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan bawahan bukan diartikan dalam usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima berbagai tanggung jawab, dan mempunyai kemampuan, keterampilan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas.³⁰

Pimpinan pondok mendelegasikan pembina dan staff pondok yang bertugas dalam menaungi kehidupan para santri. Pembina pondok merupakan figur utama dalam keseharian santri, layaknya seorang pemimpin yang harus memiliki keahlian dalam mengatur strategi, menetapkan visi dan misi serta memusatkan perhatiannya dengan berbagai cara agar apa yang menjadi tujuan lembaga dapat tercapai. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pembina pondok hendaknya memiliki kualitas. Kualitas dapat kita fahami sebagai sesuatu yang tidak dapat dilihat maupun dihitung namun dapat dirasakan dari segi cara memimpin seorang pemimpin tersebut. Seorang pembina sebagai pemimpin dalam membina maupun mendampingi santri harus bertindak positif, berbudi pekerti luhur, dan beretika baik.³¹ Dalam hal kepemimpinannya, ada empat sifat yang hendaknya dimiliki oleh para pembina pondok berdasarkan sifat-sifat teladan Rasulullah, yaitu: shiddiq, amanah, tablig, dan fathanah. Shiddiq dapat kita fahami sebagai seorang yang jujur dalam perkataan dan

³⁰ Abdul Rahmat and Syaiful Kadir, *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu* (Yogyakarta: Zahir, 2017), 66.

³¹ Rodliyah, "Leadership Pesantren: Urgensi Pendidikan Dalam Menyiapkan Pemimpin Bangsa Berkualitas Dan Bermoral," 169–82.

perbuatan. Pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang benar-benar bertanggung jawab pada tugas dan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dituntut untuk memanasifestasikan sifat tablig pada dirinya sendiri. Termasuk pada saat dihadapkan kepada persoalan hukum, dia harus berani berkata jujur meskipun itu sesuatu yang pahit. Sedangkan fathonah atau kecerdasan yang dimiliki pemimpin akan mampu membimbingnya dalam memimpin umat dengan agama Islam yang diturunkan untuk seluruh manusia yang akan menjadi rahmatan lil alamin.³²

Berdasarkan tinjauan pustaka pada paragraf sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa terpenuhinya pelaksanaan pendidikan di pondok pesantren merupakan hasil dari implementasi gaya kepemimpinan dalam penerapan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan serta evaluasi perihal komponen lembaga tersebut yang selanjutnya dimonitoring oleh pembina pondok ataupun secara langsung oleh Kiai sebagai pimpinan pondok. Beberapa permasalahan yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian terdahulu melainkan kepemimpinan pondok secara umum dan kepemimpinan Kiai ataupun Nyai serta model kepemimpinannya, pengembangan potensi pemimpin pendidikan Islam, faktor yang menjadi pendukung dan kendala dalam implementasinya, dan kepemimpinan pembina pondok dalam peningkatan kualitas santri.

³² Surahman Amin and Ferry Muhammadsyah Siregar, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an*, AYUNINDYA (Kalimantan Barat: Ayunindya, 2018), 27, <https://doi.org/10.20871/tjsq.v1i1.78>.

Beberapa peneliti memang telah menekankan terkait peran kepemimpinan dan model kepemimpinannya dalam penyelenggaraan pendidikan di pondok pesantren. Namun dalam penelitian tersebut peneliti tidak menyinggung terkait efektivitas dari gaya kepemimpinannya dalam menunjang berbagai program di pondok pesantren. Oleh karena itu, penelitian ini hadir sebagai upaya untuk memperkuat literature-literature terdahulu. Mengingat bahwa pembina pondok merupakan figur utama yang secara langsung memberi sentuhan dalam keseharian santriwati di pondok pesantren dan dengan adanya program khusus tahfidz al-Qur'an 30 juz menggunakan metode 6T (Talqin, Tafahum, Tikrar, Tarjim, Tulis, Tasmi) dengan target menyelesaikannya dalam waktu 20 bulan. Peneliti sangat tertarik untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan pembina pondok dan sejauh mana efektivitas kepemimpinan tersebut dalam menunjang program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi, Bogor.

E. Kerangka Teori

1. Program Tahfidz Al-Qur'an

Istilah tahfidz terbentuk dari dua suku kata, yaitu tahfidz dan al-Qur'an. Kata tahfidz dapat diartikan sebagai menghafal, sedangkan al-Qur'an merupakan firman Allah swt yang bernilai

mukjizat.³³ Sama halnya dengan makna al-Qur'an yang disampaikan oleh Ustadz Adi Hidayat, yakni:

al-Qur'an menjadi pedoman bagi setiap etape hidup manusia, sejak alam kandungan hingga kembali menghadap Allah SubhAnahu wataAla. Mengamalkannya adalah kemestian sedangkan abai akan petunjuknya hanya mengantar pada keterbelakangan.³⁴

Sedangkan Abdul Aziz Abdul Rauf dalam kutipan Syafi, memaknai menghafal sebagai proses pengulangan secara terus menerus, baik membaca atau mendengar.³⁵ Kemudian sebagai upaya menunjang keberhasilan menghafal al-Qur'an, metode atau cara yang digunakan menjadi bagian utama yang perlu diperhatikan, karena hal tersebut memiliki pengaruh yang sangat besar. Dalam Penelitian Siti Rohmatillah dan Munif Shaleh, mereka menjelaskan adanya 7 metode yang pada umumnya digunakan dalam proses menghafal, yaitu:

1. Metode Wahdah

Metode wahdah merupakan upaya dalam menghafal al-Qur'an dengan cara menghafal satu persatu ayat, dengan pengulangan sebanyak 10-20 kali atau bahkan lebih, sampai akhirnya terbentuk pola satu kesatuan ayat yang akan disetorkan dalam bayangannya.

³³ Pondok Pesantren and Salafiyah Syafi, "Manajemen Kurikulum Program Tahfidz Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Salafiyah Al-Azhar Mojosari Situbondo," 2017, 3.

³⁴ Adi Hidayat, *Metode At-Taisir 30 Hari Hafal Al-Qur'an* (Bekasi Selatan: Institut Quantum Akhyar, 2020), 22.

³⁵ A Syafi'AS, "Konsep Pembelajaran Tahfidz Al Qur'an Juz 30 Dan Implementasinya Pada Anak Usia Dini" 6, no. September 2019 (n.d.): 8.

2. Metode Kitabah

Metode kitabah menerapkan disiplin penulisan terlebih dahulu ayat-ayat yang akan dihafal, lalu ayat-ayat tersebut dibaca sampai lancar dan benar, setelah itu baru memasuki tahapan menghafal.

3. Metode Sima'i

Pada metode ini, penghafal al-Qur'an akan mendengarkan terlebih dahulu ayat yang akan dihafalkannya. Metode ini sangat efektif bagi penghafal al-Qur'an yang memiliki daya ingat lebih, begitupun bagi tuna netra dan anak-anak yang belum mengenal baca tulis al-Qur'an.

4. Metode Gabungan

Metode ini merupakan penggabungan dari metode wahdah dan kitabah, namun kitabah pada metode ini berperan sebagai uji coba atau penguat terhadap ayat-ayat yang telah dihafal. Pada praktinya, metode ini menerapkan penulisan ayat tepat setelah menghafalkan ayat al-Qur'an.

5. Metode Jama'

Pada metode jama, guru akan membacakan ayat al-Qur'an yang kemudian diikuti oleh para penghafal secara kolektif atau bersama-sama.

6. Metode Muraja'ah

Metode muroja'ah diterapkan dengan cara melakukan pengulangan ayat yang telah dihafalkan, baik sebelum maupun sesudah disetorkannya ayat tersebut kepada guru tahfidz.

7. Metode al-Qosimi

Mengutip Abu Hurri al-Qosimi al-Hafizh, metode al-qosimi adalah metode menghafal al-Qur'an dengan cara membaca ayat-ayat yang akan dihafal secara berulang-ulang.³⁶

Pada penelitiannya, Siti Romatillah dan Munif Shaleh juga menjelaskan terkait beberapa metode lainnya yang dapat diterapkan dalam proses menghafal al-Qur'an, seperti metode talaqqi, takrir dan tasmi. Adapun metode lain yang diterapkan dalam menghafal al-Qur'an adalah metode Talqin. Pada metode ini, guru akan mentalqinkan atau mendiktekan ayat-ayat al-Qur'an dengan kaidah bacaan yang benar, kemudian santri mengikuti bacaan tersebut.³⁷ Muhammad Khairul dan Nurul Latifatul mengutip Salafudin, yang mana menjelaskan bahwa menghafal al-Qur'an dengan metode talqin mencakup lima strategi, yaitu pemenggalan ayat dengan tepat, pengulangan ayat sebanyak 7

³⁶ Pesantren and Syafi, "Manajemen Kurikulum Program Tahfidz Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Salafi'iyah Al-Azhar Mojosari Situbondo," 4–6.

³⁷ Sakirah, "Pengaruh Metode Talqin Terhadap Kualitas Tahfiz Al-Qur'an Siswa Di Madrasah Tsanawiyah Insan Cita Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2019).

kali, membenaran bacaan dalam segi tajwid, tidak menggunakan nada atau dengan arti lain tempo bacaan, kemudian memperhatikan ayat serupa.³⁸ Berbeda dengan Siti Romatillah dan Munif Shaleh, mengutip Munjahid yang mana menjelaskan bahwa ada 4 metode yang dapat digunakan dalam menghafal al-Qur'an, yaitu metode menghafal dengan pengulangan penuh, metode menghafal dengan tulisan, metode menghafal dengan memahami makna dan metode menghafal dengan bimbingan guru.³⁹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengertian tahfidz al-Qur'an 30 juz adalah kegiatan menghafal al-Qur'an sampai 30 juz yang mana dilakukan secara terus menerus dengan metode tertentu hingga mencapai hafalan yang mutqin. Menjadi penghafal al-Qur'an merupakan ikhtiar terbaik seorang hamba untuk memiliki kedudukan yang mulia di sisi Allah Aza wa Jala, bahkan dalam HR. Tirmidzi dijelaskan bahwa Allah memiliki keluarga dari kalangan manusia, yaitu mereka para ahlu quran.⁴⁰ Terlebih dari itu, para penghafal al-Qur'an juga akan ditempatkan di surga di akhirat nanti. Sebagaimana Allah berjanji dalam al-Qur'an, jika seseorang benar dalam menghafal al-Qur'an, dalam artian bisa mengamalkan isinya, maka bukan hanya masuk surga

³⁸ Nurul Latifatul Inayati Muhammad Khairul Safa'at, "Efektivitas Metode Tikrar Dan Talqin Dalam Meningkatkan Pembelajaran Al- Qur ' an," *URECOL: University Research Colloquium*, 2019, 4.

³⁹ Sumarsih Anwar, "Implementation of Tahfidzul Qur ' an Education At Elementary School-Aged Children At Pesantren Nurul Iman Tasikmalaya," *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 15, no. 2 (2017): 263–82.

⁴⁰ Al Mishri, *Kemuliaan Ahlu Qur'an*.

tapi Allah akan menghiasi dirinya dengan perhiasan yang membedakan antara penghafal al-Qur'an dengan yang lainnya. Surat Fatir ayat 33.

جِئْتُ عَدْنٍ يَدْخُلُونَهَا يُجَلِّونَ فِيهَا مِنْ آسَافٍ مِنْ ذَهَبٍ وَلُؤْلُؤًا وَلِبَاسُهُمْ فِيهَا حَرِيرٌ

(Mereka akan mendapat) surga `Adn, mereka masuk ke dalamnya, di dalamnya mereka diberi perhiasan gelang-gelang dari emas dan mutiara, dan pakaian mereka di dalamnya adalah sutra.⁴¹

Ustadz Adi Hidayat menegaskan bahwa ada golongan penghafal al-Qur'an yang masuk ke dalam surga Adn, yang memiliki keindahan didalamnya dan mereka akan dihiasi dengan perhiasan-perhiasan yang sangat indah. Beliau mengutip tafsirnya at-tirmidzi nomor hadis 2.915, yang mana menjelaskan bahwa ketika seorang penghafal al-Qur'an diminta naik keatas, maka bacaan Qur'an yang biasa dibacakan di dunia tersebut yang akan menentukan tingkatannya di akhirat kelak. Kemudian dipakaikan mahkota kehormatan di kepalanya, begitupun kedua orangtuanya yang dipakaikan langsung oleh anaknya selama orangtua tersebut tergolong beriman kepada Allah dan beramal sholeh, kemudian dipakaikan juga padanya jubah kehormatan.⁴²

⁴¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahan*.

⁴² Adi Hidayat, *Kemuliaan Penghafal Al-Quran* (Bekasi: www.youtube.com, 2020), n. diakses pada 14.42 WIB 23 Oktober 2021, <https://youtu.be/dfD93MDDF8Q>.

2. Teori Asal-Usul Kepemimpinan

Pandangan tentang asal-usul kepemimpinan menjadi salah satu topik yang sering diperdebatkan, baik di kalangan ilmuwan maupun di kalangan para praktisi yang mendalami masalah-masalah kepemimpinan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin, yang mana diartikan sebagai seseorang yang berada di depan dan memiliki pengikut. Kepemimpinan juga menjadi bagian dari kajian konsep hubungan manusia, karena proses kepemimpinan berlangsung dalam hubungan timbal balik antara individu maupun kelompok di mana dan kapan saja. Sehingga ketika berbicara kepemimpinan, akan sama halnya dengan membicarakan perihal pemimpin, orang yang memimpin baik itu cara dan konsep, mekanisme pemilihan konsep dan pemilihan pemimpin.⁴³ Fitri Wahyuni mengutip penjelasan Badriyah, bahwa setidaknya ada tiga jenis teori asal-usul terbentuknya pemimpin, yaitu teori genetik, teori sosial dan teori ekologis.⁴⁴

1. Teori Genetik, teori ini mengungkapkan bahwa pemimpin merupakan bakat yang di bawa oleh seseorang dari sejak lahir. Dalam realitas, teori ini

⁴³ Zaenal Arifin, "Efektifitas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Di Pesantren," *Jurnal Pemikiran Keislaman* 27, no. 1 (2016): 7–8, <https://doi.org/10.33367/tribakti.v27i1.258>.

⁴⁴ Fitri Wahyuni and Binti Maunah, "Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 146, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>.

biasanya terjadi pada kalangan bangsawan atau keturunan raja-raja.

2. Teori Sosial, teori ini menjelaskan bahwa pemimpin terbentuk melalui proses pendidikan, dan pelatihan di lingkungan sosialnya. Dari pandangan tersebut, setiap individu dapat dididik, dilatih dan dibina untuk menjadi pemimpin. Sehingga setiap manusia memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin.⁴⁵
3. Teori Ekologi, teori ini merupakan gabungan dari teori genetik dan sosial yang mana menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu dilahirkan dengan potensi dan bakat yang dimilikinya. Kemudian diasah melalui proses pendidikan dan pelatihan yang di dapatnya dari lingkungan sosial.

Hal serupa juga disampaikan Hikmah Syuhada Rayes mengutip teori kepemimpinan oleh Suwanto, yang mana menjelaskan bahwa teori genetik adalah teori yang memahami bahwa seseorang menjadi pemimpin dikarenakan dirinya terlahir dengan karakter kepemimpinan dan bukan dibentuk, teori sosial menjelaskan bahwa seorang pemimpin merupakan sosok yang terbentuk melalui pelatihan dan bukan dilahirkan sebagai

⁴⁵ Global Leadership Center, "APAKAH KEMAMPUAN LEADERSHIP BISA DILATIH ATAU BAWAAN LAHIR?," PT . Cipta Jaya Indonesia, 2020, <https://glcworld.co.id/leadership-dilatih-atau-bawaan-lahir/>.

pemimpin. Sedangkan teori ekologi menjelaskan bahwa pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang terlahir sebagai sosok pemimpin yang kemudian memperoleh pengalaman dalam mengembangkan kepemimpinannya.⁴⁶ Sedangkan Prof Sondang P Siagian mengungkapkan bahwa adanya dua sudut pandang terkait asal usul kepemimpinan, yaitu “pemimpin dilahirkan” (*leaders are born*) dan “pemimpin dibentuk dan ditempa” (*leaders are made*). Pandangan (*leaders are born*) meyakini bahwa pemimpin yang efektif adalah seseorang yang terlahir dengan bakat-bakat kepemimpinan. Sehingga tidaklah berpengaruh sebanyak apapun pemimpin memanfaatkan kesempatan dalam menumbuhkan efektivitas kepemimpinannya, karena kemampuan memimpin merupakan bawaan dari lahir. Berbeda dengan pandangan (*leaders are made*), para penganut paham ini, meyakini bahwa efektivitas kepemimpinan menjadi sesuatu yang dapat dibentuk atau dipelajari, melalui pelatihan dan berbagai pengembangan kepemimpinan yang terarah dan secara berkelanjutan.⁴⁷

Dalam hal efektivitas kepemimpinan, paradigma yang lebih mendekati kebenaran ilmiah dan banyak dikuatkan oleh kalangan praktisi melainkan keyakinan bahwa efektivitas kepemimpinan

⁴⁶ Hikmah Syuhada Rayes, Yaqub Cikusin, and Hirshi Anadza, “PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENJAGA PARTISIPASI MASYARAKAT DALA PEMBANGUNAN DESA DI ERA COVID-19 TAHUN 2020 Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pen” 15, no. 8 (2021): 3.

⁴⁷ Sondan P Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*, keenam (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015), 9–13.

seseorang memang dilandasi dari bakat yang dibawa sejak lahir, namun ditumbuhkan dan dikembangkan melalui adanya kesempatan untuk menduduki jabatan pimpinan dan kesempatan dalam menempuh pendidikan dan latihan kepemimpinan.⁴⁸ Dalam hal ini, peneliti menganut pendapat yang didasarkan pada paradigma pengabungan antara bakat yang dibawa sejak lahir yang kemudian ditumbuhkan dan dikembangkan melalui kesempatan untuk menduduki jabatan pimpinan dan kesempatan untuk menempuh pendidikan dan pelatihan kepemimpinan. Mengingat bakat memang penting, akan tetapi tidak cukup. Kesempatan menumbuhkan kemampuan memimpin melalui pendidikan dan pelatihan juga penting, akan tetapi masih diperlukan kesempatan untuk menduduki jabatan yang nantinya seorang pemimpin tersebut akan mampu menumbuhkan dan mengembangkan bakatnya serta menerapkan keilmuannya. Sehingga tiga point tersebut akan menjadi satu kesatuan yang saling melengkapi dalam mencapai efektivitas kepemimpinan.

3. Tipe Kepemimpinan

Sondang P Siagian menegaskan bahwa gaya kepemimpinan seseorang tidak bersifat “fixed”. Istilah tersebut memberi pemahaman bahwa seseorang yang menduduki jabatan pimpinan tidak berpaku pada satu gaya dalam memimpin, melainkan dapat

⁴⁸ Siagian, 10–11.

menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan segala tuntutan situasi yang dihadapinya secara tepat, sekalipun penyesuaian tersebut mungkin hanya bersifat sementara. Terdapat lima tipe kepemimpinan berdasarkan pada persepsi pimpinan, nilai yang dianut, sikap mengendalikan organisasi, perilaku dalam memimpin, dan gaya kepemimpinan, yaitu otokratik, paternalistik, karismatik, laissez faire, dan demokratik.⁴⁹ Lima tipe kepemimpinan tersebut dapat diperjelas dengan ulasan pada tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik 5 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Persepsi Tentang Peranannya Selaku Pemimpin	Nilai-Nilai yang Dianut	Sikap dan Perilaku Dalam Mengemudikan Organisasi
Otokratik	Egois	Melakukan pembenaran segala cara untuk mencapai segala tujuan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berorientasi pada pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang tidak mengkaitkan pada kepentingan dan kebutuhan para bawahan. 2. Mengabaikan peran para bawahan dalam

⁴⁹ Siagian, 27-45.

			pengambilaln keputusan.
Paternalistik	Memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para bawahannya.	Mengutamakan kebersamaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan keputusan berpusat pada seorang pemimpin. 2. Pemimpin bersikap terlalu melindungi para bawahannya dan tidak memanfaatkan para bawahan sebagai sumber informasi, ide dan saran.
Karismatik	Cenderung dikagumi oleh banyak orang	Memiliki daya tarik yang sangat memikat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan motivasi melalui pemberian tugas-tugas yang menjadikan anggota lebih bertanggung jawab dan tekun. 2. Memberikan wejangan atau pengetahuan yang dapat menginspirasi

			anggotanya
Laissez Fraire	Cenderung pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya.	Bersikap <i>permisif dan</i> memiliki ikatan saling mempercayai yang besar.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif. 2. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada para petugas operasional. 3. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada para anggota organisasi.
Demokratik	Selaku koordinator dan integrator dengan pendekatan yang holistik dan	Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melibatkan peran anggota dalam pengambilan keputusan 2. Menempatkan kepentingan bersama di atas

	integralistik.		<p>kepentingan pribadi, tanpa melupakan bahwa kepentingan pribadi harus tetap terjamin dan terpelihara dalam kerangka kepentingan organisasi keseluruhan.</p> <p>3. Menggunakan pendekatan yang bersifat korektif dan edukatif dalam menindaki bawahan yang melanggar disiplin organisasi.</p>
--	----------------	--	--

Imam Machali menjelaskan bahwa adanya 8 tipe kepemimpinan, yaitu tipe kepemimpinan otokratis, karismatik, paternalistik, militeristik, laissez faire, populistis, administratif atau eksekutif dan demokratis.⁵⁰ Pemimpin otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang membenarkan segala cara dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap perintah dan kebijakan

⁵⁰ Machali and Hidayat, *The Handbook of Education Management*, 89–91.

seolah menjadi keputusan sepihak, tanpa melibatkan bawahannya. Sehingga ketika organisasi dapat mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi, hal tersebut bukan karena profesionalisme para bawahan melainkan semata-mata hanya karena takutnya para bawahan terhadap pimpinan. Oleh karena itu pemimpin yang otokratik memiliki karakteristik yang cenderung dipandang negatif, karena pemimpin tergolong sebagai orang yang sangat egois.⁵¹

Pemimpin dengan tipe kepemimpinan paternalistik pada umumnya mengharapkan bahwa kehadiran dan keberadaannya dalam organisasi dapat diyakini oleh para bawahan, sedangkan para pengikutnya mengharapkan pemimpin tersebut mempunyai sifat yang tidak mementingkan diri sendiri, melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para bawahannya. Seorang pemimpin paternalistik cenderung mengutamakan kebersamaan bila ditinjau dari segi nilai-nilai organisasional yang dianut. Seakan bersikap kebapaan dalam kepemimpinannya, pemimpin yang paternalistik sering bersikap berlebihan dalam melindungi bawahannya, yang pada akhirnya justru menjadikan para bawahan takut dalam bertindak dan mengambil keputusan untuk kepentingan pribadi maupun bersama.⁵²

Di antara sifat-sifat pemimpin paternalistik, yaitu:

⁵¹ Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*, 31–33.

⁵² Siagian, 34–36.

- 1) Pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa.
- 2) Pemimpin bersikap berlebihan dalam memimpin
- 3) Pemimpinan hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 4) Pemimpin cenderung merasa paling benar dan tidak memberikan kesempatan yang luas kepada para bawahan dalam mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas.⁵³

Pemimpin karismatik merupakan orang yang memiliki daya pikat dalam kepemimpinannya. Totalitas kepribadian pemimpin dirasa cukup, dan sangat memancarkan pengaruh serta daya tarik yang teramat besar. Pemimpin karismatik memberikan motivasi dengan memberikan tugas-tugas yang menjadikan anggota lebih bertanggung jawab dan tekun. Selain itu, untuk menghadirkan motivasi pemimpin juga menyampaikan pesan-pesan atau pengetahuan yang dapat membuat anggotanya terinspirasi.⁵⁴

Pemimpin dengan tipe kepemimpinan *laissez faire* pada umumnya meyakini bahwa tanpa keterlibatannya secara aktif dalam memimpin, bawahan akan mampu menjalankan peraturan dalam melaksanakan organisasi, karena bawahan merupakan sosok dewasa dan sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan

⁵³ Machali and Hidayat, *The Handbook of Education Management*, 90.

⁵⁴ Ria Marginingsih, "Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding," *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2, no. 2 (2017): 32–35.

organisasi.⁵⁵ Pemimpin *laissez faire* cenderung memberikan kebebasan terhadap bawahan dalam menetapkan keputusan sesuai dengan apa yang menurutnya tepat. Bawahan seakan dianggapnya sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur organisasi.⁵⁶

Pemimpin dengan tipe kepemimpinan demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dalam memimpin organisasi. Pemimpin cenderung menyadari bahwa organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga akan dapat tergambarkan secara jelas apa saja yang perlu disepakati dan dijalankan bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemimpin demokratik menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan senantiasa menerima pendapat serta melibatkan setiap anggotanya dalam menentukan keputusan. Hal tersebut memberi gambaran akan sosok pemimpin demokratik yang mendorong para bawahan untuk menumbuhkan dan mengembangkan inovasi serta kreatifitas para bawahan, sehingga akhirnya pemimpin demokratik senantiasa disegani dan dihormati.⁵⁷ Gaya kepemimpinan demokratik juga dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan partisipatif, di mana seorang pemimpin senantiasa melibatkan partisipasi para anggota dalam setiap pengambilan keputusan. Kepemimpinan dengan

⁵⁵ Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*, 37.

⁵⁶ Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*.

⁵⁷ Amalia and Arifin, "Kepemimpinan Nyai Dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning Di Ma'had Aly Nurul Jadid Probolinggo," 223.

mengikutsertakan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan berbagai keputusan tersebut.⁵⁸

Likert mengutip Thoha, ada empat jenis gaya kepemimpinan yang mengacu pada peluang anggota untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan organisasi, yaitu gaya eksploitatif-otoritatif, gaya otoritatif, gaya konsultatif dan gaya partisipatif. Kepemimpinan partisipatif memberikan kepercayaan penuh dengan mempersilahkan anggota untuk turut andil dalam menetapkan tujuan dan merencanakan kegiatan organisasi. Partisipasi merupakan keterlibatan fisik, mental, dan emosi, pada kelompok organisasi, yang mana ditujukan untuk mendorong dan mengembangkan daya pikir serta perasaan anggota, agar tercapainya tujuan organisasi. Ndraha menjelaskan bahwa partisipasi mencakup tiga hal penting yaitu: Keterlibatan mental dan emosional, kesediaan untuk memberi kontribusi dan kesediaan untuk turut bertanggung jawab.⁵⁹ Kepemimpinan partisipatif memiliki ciri-ciri, yaitu:

1. Meningkatkan kreativitas bawahan

⁵⁸ Kepemimpinan Partisipatif et al., "Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Religius (Studi Kasus Di Mts Miftahul Ulum Kradinan Dolopo)," 2021, 12.

⁵⁹ Sil Maria Ungirwalu, "KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (Sebuah Kajian Teoritis) Sil Maria Ungirwalu (Dosen Jurusan Administrasi Negara Fisip – Unmus)," *Unmus*, 2012, 26, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwilg-36m5zxAhVZD3IKHRNBCgoQFnoECB4QAA&url=https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/download/146/106&usg=AOvVaw2pzfhQCpnDWsQ3mQnmBLLv>.

2. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
3. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama
4. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi
5. Mendahulukan kepentingan yang mengancam pada keselamatan bawahan
6. Mewujudkan regenerasi kepemimpinan
7. Perluasan kaderisasi para bawahan agar lebih maju
8. Memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.⁶⁰

Adapun manfaat potensial dari kepemimpinan partisipasi, yaitu: kualitas keputusan, penerimaan keputusan, kepuasan terhadap proses keputusan dan pengembangan keterampilan partisipan.⁶¹

Berbeda dengan Prof Sondang P Siagian, Imam Machali dan Likert, Winata Handojo dan beberapa rekan penelitiannya mempertegas bahwa gaya kepemimpinan pada satu penelitian dengan penelitian lainnya memang akan berbeda dikarenakan setiap peneliti memiliki identifikasi masing-masing. Pada

⁶⁰ Partisipatif et al., "Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Religius (Studi Kasus Di Mts Miftahul Ulum Kradinan Dolopo)," 16–17.

⁶¹ Guru Madrasah, Aliyah Negeri, and Cibadak Kabupaten, "Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat," *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 23, no. 1 (2016): 4, <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5580>.

penelitiannya tersebut disampaikan bahwa pada umumnya gaya kepemimpinan terbagi menjadi empat macam, yaitu kepemimpinan konsultasi, instruksi, partisipasi dan delegasi.⁶²

4. Fungsi- Fungsi Kepemimpinan

Efektivitas kepemimpinan menjadi sesuatu yang didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam mencapai keberhasilan organisasi. Peran dan fungsinya sebagai pemimpin sangat menentukan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sondang P Siagian merangkum lima fungsi kepemimpinan yang menurutnya bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku pusat penentu arah yang mana menjadi komando dalam usaha pencapaian tujuan
2. Pemimpin sebagai figur utama dalam menjalin hubungan dengan seluruh pihak baik di dalam maupun di luar organisasi
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif
4. Pimpinan selaku mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku sosok integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral dalam setiap kondisi dan situasi.⁶³

⁶² Winata Handojo et al., "Analisis Tipe Gaya Kepemimpinan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Ayo Media Network," *Jurnal Manajemen Maranatha* 20, no. 2 (2021): 147–48, <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.3041>.

5. Efektivitas Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif menjadi bagian esensial dalam menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi. Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat diukur melalui sejauh mana kemampuannya dalam membaca setiap situasi yang dihadapi dan menyesuaikan sedemikian rupa gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut, dengan begitu pemimpin akan efektif dalam menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Sementara itu, Islam memandang bahwa seorang pemimpin yang efektif adalah sosok yang senantiasa bekerja sebagai upaya dalam manifestasi amal saleh, sehingga selalu terjadi peningkatan kualitas. Sebagai contoh, Rasulullah SAW yang menjadi teladan umat selalu bekerja secara maksimal, berupaya sebaik mungkin, efektif dan tidak asal-asalan.⁶⁴

Peranan seorang pemimpin tidak terbatas hanya pada kemampuan mengkoordinasi, melainkan juga mampu dalam mengintegrasikan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh ragam satuan kerja dalam lembaga. Demikian pula halnya dengan organisasi lembaga pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang diselenggarakan dan dikelola oleh masyarakat. Mutu secara keseluruhan dari kegiatan pendidikan, baik yang

⁶³ Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*, 46–73.

⁶⁴ Mukhtar, Hapzi Ali, and Mardalena, *Efektivitas Pimpinan*, Pertama (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016), 118–19.

bersifat kurikuler maupun ekstrakurikuler, pada akhirnya akan mencerminkan mutu para lulusan lembaga tersebut.⁶⁵

Menurut Mulyasa efektivitas berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya, atau perbandingan antara hasil akhir dengan hasil yang direncanakan. Oleh karena itu efektivitas dapat kita katakan sebagai kesesuaian.⁶⁶ Muasaroh mengatakan bahwa efektivitas suatu program dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain:

1. Aspek tugas atau fungsi, dapat dilihat melalui pelaksanaan lembaga terhadap tugas dan fungsinya.
2. Aspek rencana atau program, jika seluruh rencana dapat terpenuhi dengan baik, maka rencana atau program tersebut dapat dikatakan efektif.
3. Aspek ketentuan dan peraturan, aspek ini mencakup segala aturan yang berlaku untuk seluruh masyarakat pada suatu lembaga.

⁶⁵ Siagian, *Teori & Praktik Kepemimpinan*, 55.

⁶⁶ Indah Nurhayati, "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-MUTTAQIN TANJUNG PUTUS LANGKAT" (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018), 9.

4. Aspek tujuan atau kondisi yang ideal, yang mana dapat dilihat melalui prestasi yang dicapai oleh peserta didik.⁶⁷

Teori tentang analisis kepemimpinan yang efektif berdasarkan perilaku, memberi petunjuk dalam analisis efektivitas kepemimpinan yang dilakukan melalui dua tahapan, yaitu:

1. Studi kepemimpinan berdasarkan prakasa struktur dan perhatian
2. Analisis perilaku berdasarkan orientasi pada bawahan dan produksi.

Relevansi teori yang telah peneliti paparkan dengan penelitian ini terletak pada teori Sondang P Siagian dalam mengidentifikasi bagaimana gaya atau tipe kepemimpinan pembina pondok, khususnya mengenai program tahfidz al-Qur'an 30 juz dengan metode 6T (Talqin, Tafahum, Tikrar, Tarjim, Tulis, Tasmi) yang dapat diselesaikan dalam waktu 20 bulan. Kemudian dari identifikasi tersebut, menggunakan analisis kepemimpinan berdasarkan perilaku dan mengacu pada beberapa aspek efektivitas suatu program, peneliti akan mengetahui sejauh mana efektivitas kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alanabi, Bogor.

⁶⁷ Fernando Tri Tanjung, "Perbandingan Efektivitas Penggunaan Media Trainer Dan Perangkat Lunak Festo Fluidsim Pada Pembelajaran Sistem Pneumatik Si SMKN 1 Cimahi," *Universitas Pendidikan Indonesia* (2017), 8.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian kualitatif dapat difahami sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati.⁶⁸ Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah peristiwa atau fenomena yang terjadi dengan tidak memberikan perlakuan khusus pada peristiwa tersebut. Sehingga hasil penelitian akan objektif, dengan menjelaskan fenomena yang terjadi secara alamiah (sesuai keadaan), tanpa adanya intervensi dan manipulasi dari pihak tertentu.

Pemilihan metode tersebut sebagai wujud usaha peneliti untuk mendeskripsikan seperti apa gaya kepemimpinan yang diterapkan pembina pondok dan bagaimana efektivitas kepemimpinan tersebut dalam menunjang program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi Bogor.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Pondok Tahfidz Alannabi, Sukamatri, Bogor, yang mana memiliki program khusus tahfidz al-Qur'an. Pondok tersebut menawarkan program tahfidz al-Qur'an

⁶⁸ V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS, 2021), 19.

30 juz dengan metode 6T (Talqin, Tafahum, Tikrar, Tarjim, Tulis, Tasmi) dengan target menyelesaikannya dalam waktu 20 bulan. Oleh karena itu, peneliti sangat tertarik untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan pembina pondok dan sejauh mana efektivitas kepemimpinan tersebut dalam pelaksanaan program tahfidz al-Qur'an 30 juz. Pelaksanaan penelitian dilakukan dari 6 Agustus 2021 sampai dengan 20 November 2021.

3. Subjek Penelitian

Pada penelitian ini subjek penelitian yang digunakan adalah seluruh karakteristik yang berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan pembina pondok dalam pelaksanaan program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi Bogor. Subjek penelitian dapat difahami sebagai sumber tempat memperoleh keterangan penelitian, baik itu seseorang atau sesuatu yang memiliki kualifikasi terkait topik penelitian. Peneliti menggunakan purposive sampling dalam menentukan responden, yang mana berdasarkan pada kriteria atau kualifikasi 3M, yaitu: mengetahui, memahami dan secara langsung mengalami masalah yang sedang dikaji oleh peneliti.

Peneliti menetapkan informan sebanyak 6 orang, yang terdiri dari 2 orang pembina pondok yaitu Ustazah Siti Nurlaila dan Ustazah Kiki Andriyani sebagai informan utama, Teteh Sutinah selaku staf pondok sebagai upaya dalam pengecekan ulang data,

Ustaz Abbad Ahmad selaku pimpinan pondok dan 2 santriwati, yaitu Wafa dan Azura sebagai pemenuhan data, serta beberapa santriwati lainnya melalui media youtube sebagai upaya pengamatan dalam pelaksanaan program tahfidz. Sehingga peneliti akan memperoleh konfirmasi mengenai data yang diperoleh sebelumnya, apakah sesuai antara pernyataan yang diberikan pembina pondok atau justru tidak sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Sebagai upaya memperoleh kesamaan pandangan, pendapat atau fikiran terhadap fokus penelitian, peneliti akan melakukan pemeriksaan data secara terusmenerus, baik data di lapangan maupun kesesuaiannya dengan data yang tertulis. Sehingga data yang terkumpul nantinya akan memiliki tingkat keabsahan yang tinggi.⁶⁹

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melalui teknik wawancara, peneliti memperoleh data melalui pengajuan sejumlah pertanyaan secara lisan kepada subjek yang diwawancarai. Peneliti menggunakan wawancara mendalam (*in-dept interview*) dengan informan utama pembina pondok yang berperan sebagai musyrifah dalam pelaksanaan

⁶⁹ Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, Diterbitkan Oleh: Pusat Studi Agama Dan Masyarakat (PUSAKA), 2017, 94.

program tahfidz, pimpinan pondok serta santriwati dan staff pondok sebagai pemenuhan dan pengecekan ulang data. Wawancara mendalam adalah wawancara tidak terstruktur yang dilakukan berkali-kali dan membutuhkan waktu lama bersama informan di lokasi penelitian. Wawancara mendalam berperan untuk mengeksplorasi perasaan informan terhadap masalah yang dikaji sehingga wawancara mendalam memberikan ruang yang lebih luas dibandingkan dengan model wawancara lainnya. Wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan pembina pondok dan efektivitas kepemimpinan pembina pondok dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi Bogor.

Tabel 2 Daftar Nama Informan

NO	Nama	Jabatan	Tanggal
1	Siti Nurlaila	Koordinator Tahfidz	6 Agustus 2021
2	Kiki Andriyani	Musyrifah Tahfidz (Koordinator Bahasa)	6 Agustus 2021
3	Teteh Sutinah	Staff Pondok	13 Agustus 2021

4	Ustaz Abbad Ahmad Fauzi	Pimpinan Pondok	23 Agustus 2021
5	Wafa	Santriwati	19 November 2021
6	Azura	Santriwati	19 November 2021

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan upaya mencari data mengenai hal-hal atau variabel penelitian yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notula rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.⁷⁰ Peneliti menggunakan dokumentasi untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada kaitannya dengan penelitian. Seperti, historis dan geografis, struktur lembaga, visi, misi dan tujuan pondok, data-data mengenai pencapaian hafalan santriwati, nama santriwati dan pembina tahfidz. Peneliti juga melakukan pengamatan terkait keseharian santriwati dan khususnya pelaksanaan program tahfidz melalui dokumentasi yang dipublikasikan dalam media youtube dengan channel Alanabi TV yaitu, lokasi dan kondisi sarana prasarana pondok, beberapa kegiatan pondok meliputi, rihlah tarbawi, perayaan agustusan, buka

⁷⁰ Samsu, 99.

puasa bersama, lebaran idul adha, ekstrakurikuler memanah, keadaan pondok secara umum, proses menghafal santriwati, pelaksanaan program tahfidz, ujian tahfidz, wisuda, serta dokumen lain yang berkaitan dengan program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi, Bogor.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan peneliti sebagai upaya untuk melakukan proses penyederhanaan data dengan tujuan agar lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Interpretasi difahami sebagai upaya memberi arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian. Teknik analisis data ditujukan untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian.⁷¹ Analisis data diawali dengan pengumpulan data yang dilakukan pada tanggal 6 Agustus 2021, di mana peneliti melakukan wawancara secara langsung terhadap pembina pondok. Setelah melalui tahapan transkrip dan kroscek data, peneliti melanjutkan pengumpulan data melalui wawancara kepada staff pondok . Kemudian dilanjutkan dengan wawancara melalui media online kepada pimpinan pondok dan santriwati. Begitupun dengan pengumpulan data melalui media dokumentasi dari pembina pondok maupun melalui media youtube Alannabi TV. Dalam hal

⁷¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, 103–4.

ini, upaya pengumpulan data sebagai pemenuhan analisis data tidak dapat dilakukan secara langsung di lokasi, atau dalam artian peneliti tidak mendapat perizinan untuk bertatap muka dan mengikuti kegiatan santriwati secara langsung, hal tersebut menjadi upaya pondok dalam menjaga santriwati dari tertularnya wabah corona.

Adapun tahap-tahap yang dilakukan oleh peneliti dalam menganalisis data adalah:

1. *Transcript*, pada tahap *transkrip* peneliti mencatat atau mengetik jawaban dari keseluruhan informan yang berupa jawaban asli dari informan tersebut
2. *Coding*, setelah mencatat atau mengetik secara keseluruhan hasil dari wawancara, kemudian peneliti melakukan *pengcodingan* dengan memberi label berupa tema yang berhubungan dengan variabel tertentu, adapun label yang digunakan sebagai berikut: warna biru untuk kategori gaya kepemimpinan pembina pondok, yang kemudian di perinci dengan warna biru muda untuk kategori kepemimpinan pembina pondok berdasarkan persepsi peranannya selaku pimpinan, biru tua untuk kategori kepemimpinan berdasarkan nilai-nilai yang dianut, dan biru langit untuk kategori kepemimpinan berdasarkan sikap dan perilaku dalam mengemudikan organisasi. Sedangkan warna hijau

digunakan untuk kategori efektivitas kepemimpinan pembina pondok khususnya dalam program tahfidz, yang kemudian diperinci melalui warna hijau tua untuk kategori efektivitas kepemimpinan berdasarkan pemrakarsa tugas dan perhatian dan warna hijau muda untuk kategori efektivitas kepemimpinan berdasarkan orientasi pada bawahan dan produksi.

3. *Grouping*, setelah memberi label berupa warna, peneliti mengelompokkan jawaban-jawaban dari seluruh informan berdasarkan dengan kategori yang telah dilakukan.pada tahapan *coding*
4. *Comparing dan Constrasting*, Setelah dikelompokkan sesuai dengan kategori, peneliti mencari persamaan dan perbedaan dari pendapat masing-masing informan, lalu peneliti akan menarasikannya dan membuat kesimpulan dari persamaan dan perbedaan pendapat tersebut.
5. *Interpretasi*, tahapan ini merupakan tahapan akhir, di mana peneliti akan melakukan analisis jawaban dari informan tersebut dengan literatur yang sudah di review, di sini peneliti membandingkan antara kenyataan yang ada di lapangan dengan teori yang digunakan dalam melakukan

penelitian. Peneliti akan mendeskripsikan makna yang mendalam dari hasil penelitian yang ditemukan.⁷²

6. Teknik Keabsahan Data

Peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data. Triangulasi dengan metode merupakan pengecekan lebih lanjut suatu data atau informasi melalui beberapa sumber yang berbeda untuk memahami data tersebut. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan data hasil wawancara (interview) dengan pengamatan langsung peneliti (observasi) dilapangan.⁷³ Namun dalam penelitian ini, peneliti membandingkan data hasil wawancara dengan studi dokumen, baik yang secara langsung diberikan oleh pembina tahfidz maupun dokumentasi kegiatan tahfidz yang telah di publikasikan di channel YouTube Alannabi TV, seperti:

- 1) Perihal Pelaksanaan Program Tahfidz, yang mana dapat dilihat pada halaman 116. Ustadzah Laila selaku koordinator tahfidz menjelaskan bahwa pelaksanaan program tahfidz menggunakan metode 6T, yaitu talqin, tiktir, tarjim, tafahum, tasmi dan ttulis. Hal tersebut terkonfirmasi oleh pernyataan yang peneliti dapatkan

⁷² Rinduan Zein, "Paradigma Penelitian" (Yogyakarta, n.d.), n. Paper dipresentasikan pada kuliah metodologi penelitian FITK UIN Sunan Kalijaga.

⁷³ Samsu, *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, 101.

melalui <https://pondokalannabi.com/>, yang mana menjelaskan secara rinci pelaksanaan program tahfidz di Pondok Alannabi. Begitupun pada halaman 128, terdapat pernyataan santriwati terkait pemahamannya mengenai program tahfidz, yang mana menggunakan metode 6T.

- 2) Perihal Jumlah Data Keseluruhan Santriwati, yang mana disampaikan oleh Ustadzah Laila bahwa santriwati berjumlah sekitar 80. Hal tersebut terbukti dengan tabel data santriwati pada halaman 58-60, yang mana menunjukkan dari keseluruhan kelas santriwati di Pondok Tahfidz Alannabi berjumlah 77 santriwati.

Sedangkan dalam penggunaan triangulasi sumber, peneliti mengumpulkan data dari beragam sumber yang saling berbeda dengan menggunakan suatu metode yang sama, yaitu membandingkan data dari informan satu dengan informan lainnya. Hal tersebut peneliti terapkan dalam membandingkan beberapa hasil wawancara, yaitu:

- 1) Perihal Gaya Kepemimpinan Pembina Pondok Berdasarkan Sikap dan Perilaku dalam Mengemudikan Organisasi, yang dapat dilihat pada transkrip wawancara halaman 122. Melalui pertanyaan pada bagaimana interaksi pembina pondok terhadap staf pondok, Ustadzah Kiki menyampaikan bahwa ada kedekatan antara sesama

pembina pondok begitupun dengan staf pondok, bila bertemu ditegur, saling berbagi cerita dan sampai memesan makanan bersama. Hal tersebut terkonfirmasi oleh Teteh Sutinah yang menjelaskan bahwa hubungannya dengan pembina pondok baik-baik saja.

2) Perihal Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok

Berdasarkan Pemrakarsa Tugas dan Perhatian, yang dapat dilihat pada transkrip wawancara halaman 122-123. Melalui pertanyaan sejauh mana dan dalam bentuk apa pembina pondok memberi perhatian kepada para santriwati, Ustadzah Kiki menjelaskan bahwa selain berperan sebagai musyrifah pembina pondok juga memosisikan dirinya sebagai kakak dan terkadang sebagai orang tua untuk santriwati. Hal tersebut dipertegas oleh penjelasan Teteh Sutinah yang mengatakan bahwa para pembina tahfidz adalah sosok yang sabar dalam menjalin interaksi dengan santriwati.

3) Perihal Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok

Berdasarkan Orientasi Pada Bawahan dan Produksi, yang dapat dilihat pada transkrip wawancara halaman 123. Melalui pertanyaan hal mana yang menjadi prioritas pembina pondok dalam mencapai tujuan dan sasaran dari program tahfidz, apakah lebih menekankan pada

pemenuhan target atau justru sisi sosial santriwati. Pembina pondok memberi keterangan bahwa target tetap menjadi target, namun nilai-nilai sosial tetap menjadi prioritas. Oleh karena itu, pembina pondok senantiasa menyesuaikan diri dengan ragam kemampuan dan karakter santriwati. Hal tersebut terkonfirmasi oleh pernyataan Teteh Sutinah yang menjelaskan kedekatan antara pembina pondok dengan santriwati, yang mana dapat dilihat dari panggilan santriwati kepada pembina pondok dan kedekatan-kedekatan pembina pondok dengan santriwati dalam kesehariannya.

Komparasi ini dilakukan untuk melihat gaya kepemimpinan pembina pondok dan sejauh mana efektivitas gaya tersebut dalam pelaksanaan program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Tahfidz Alannabi, Bogor.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dibagi menjadi empat bab, setiap bab meliputi sub-subbab yang saling berkaitan dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan penelitian, kajian penelitian terdahulu, kerangka teori, dan metode penelitian. Pada kajian penelitian terdahulu,

peneliti menjelaskan terkait studi pendahuluan terhadap literature-literatur yang sesuai dengan topik penelitian, sehingga ditemukan peluang untuk merumuskan masalah yang mana dapat memperkuat literature-literature terdahulu. Dalam kerangka teori peneliti mengulas beberapa teori yang berkaitan dengan topik kajian penelitian. Kemudian pada metode penelitian terdapat jenis penelitian, subjek penelitian, waktu dan tempat, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan teknik keabsahan data.

BAB II Gambaran umum Pondok Tahfidz Alannabi yang meliputi: Letak Geografis, Sejarah Singkat, Visi Misi dan Tujuan, Struktur Organisasi, Data Santriwati dan Pembina Tahfidz, Pelaksanaan Program Tahfidz dan Daftar Pencapaian Hafalan Santriwati Pondok Tahfidz Alannabi Bogor.

BAB III Pembahasan yang meliputi: Gaya Kepemimpinan Pembina Pondok dalam Program Tahfidz dan Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok dalam Program Tahfidz. Dalam bab ini peneliti akan menjadikan data yang didapatkan sebagai landasan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang diterapkan pembina pondok, yang kemudian dijadikan upaya dalam melihat sejauh mana efektivitas kepemimpinan pembina pondok khususnya dalam program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Tahfidz Alannabi, Bogor.

BAB IV Penutup berisi kesimpulan, saran dan daftar pustaka

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pembina pondok memiliki gaya kepemimpinan demokratis partisipatif dalam pelaksanaan program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Alannabi. Pertama, berdasarkan persepsi pemimpin terhadap peranannya, pembina pondok bukan hanya saja menjadi koordinator utama yang berfokus pada target pencapaian hafalan, melainkan menjadi figur atau sosok khudwah hasanah yang berorientasi pada bawahan, di mana pembina pondok senantiasa memberi sentuhan secara langsung untuk memperkuat moral dan karakter para penghafal al-Qur'an dan menghadirkan suasana kekeluargaan di tengah pelaksanaan program tahfidz. Kedua, berdasarkan nilai yang dianut, pembina pondok senantiasa mengakui dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, yang mana meyakini perlu adanya keterlibatan fisik, mental, emosi dan spiritual santriwati yang harus dijaga dan diperkuat melalui motivasi, sebagai upaya dalam mendorong dan mengembangkan daya pikir serta perasaan santriwati, agar tercapainya tujuan lembaga. Ketiga, berdasarkan sikap dan perilaku dalam mengemudikan organisasi, pembina pondok cenderung mempersilahkan santriwati untuk turut andil dalam mencapai sasaran dari program tahfidz dan fleksibel dalam menyikapi segala

kemungkinan, yang mana dapat diamati dari cara pandangnya terhadap karakter dan kemampuan menghafal santriwati yang berbeda-beda, menghargai dan mengedepankan kesepakatan bersama dalam pengambilan keputusan serta mengutamakan nilai sosial, yang mana menempatkan kasih sayang terhadap sesama manusia pada peringkat teratas dalam hubungannya dengan sesama ustadzah, staf maupun santriwati.

2. Kepemimpinan pembina pondok tergolong efektif dalam mencapai sasaran dan tujuan program tahfidz. Hal tersebut dapat dilihat melalui kesuksesan pembina pondok dalam memenuhi aspek-aspek efektivitas, menggerakkan dan meningkatkan tingkat prestasi santriwati. Terbukti pada wisuda yang diselenggarakan tanggal 20 Juni 2021, terdapat 11 dari 19 santriwati atau 58% dari jumlah santriwati berhasil menyelesaikan target hafalan al-Qur'an 30 juz dan 2 santriwati dengan persentase 11% berhasil menyelesaikan hafalan 17 juz dan 31% dari jumlah santriwati atau 6 santriwati lainnya berhasil menyelesaikan hafalan dengan jumlah hafalan 24 juz, 22 juz, 19 juz, 15 juz, 14 juz dan 12 juz.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang diberikan peneliti sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan pembina pondok, khususnya dalam pelaksanaan program tahfidz al-Qur'an 30 juz di Pondok Tahfidz Alannabi:

1. Pembina pondok selaku koordinator utama agar dapat mempertahankan dan meningkatkan peran mengawasi, memotivasi dan membina santriwati dalam kesehariannya.
2. Pembina pondok diharapkan tetap memberikan perhatian secara intensif kepada santriwati dan berorientasi pada target dalam pelaksanaan program tahfidz.
3. Interaksi dan kerjasama antara pengasuh pondok, santriwati, pembina dan staf pondok diharapkan untuk dapat dipertahankan serta ditingkatkan agar dapat menyelaraskan proses pelaksanaan program tahfidz.
4. Penelitian ini agar dapat dikembangkan, khususnya dalam mengkaji strategi kepemimpinan yang berorientasi pada pemenuhan target dalam program tahfidz.

C. Kata Penutup

Alhamdulillah *rabbi al-'alamin*, semoga penelitian “Efektivitas Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Program Tahfidz Al-Qur’an 30 Juz di Pondok Alannabi” dapat bermanfaat dalam keilmuan secara luas maupun memperkaya literasi dalam lingkup kepemimpinan pondok pesantren. Dengan segala kekurangan penelitian ini, peneliti menyampaikan permohonan maaf atas kesalahan penulisan dan maksud yang kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Zakaria Yahya, Imam. *At-Tibyan, Adab Para Penghafal Al-Qur'an*. Solo: Al-Qowam, 2014.
- AlannabiTV. *Mengintip Kondisi Pondok Tahfidz Qur'an Sunnah Putri Alannabi*. Bogor: www.youtube.com, 2021. <https://youtu.be/v3vUtkpWRMc>.
- . *PESANTREN TAHFIDZ QURAN KHUSUS SMP PUTRI LOKASI SEJUK DIBAWAH KAKI GUNUNG SALAK BOGOR*. Bogor, 2021. https://youtu.be/XDbGyc_5Wl8.
- Amalia, Viki, and Zainal Arifin. “Kepemimpinan Nyai Dalam Memelihara Kajian Kitab Kuning Di Ma’had Aly Nurul Jadid Probolinggo.” *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 2 (2018): 223. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.32-01>.
- Amin, Surahman, and Ferry Muhammadsyah Siregar. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an*. AYUNINDYA. Kalimantan Barat: Ayunindya, 2018. <https://doi.org/10.20871/tjsq.v1i1.78>.
- Anwar, Sumarsih. “Implementation of Tahfidzul Qur'an Education At Elementary School-Aged Children At Pesantren Nurul Iman Tasikmalaya.” *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 15, no. 2 (2017): 263–82.
- Arifin, Zaenal. “Efektifitas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Di

Pesantren.” *Jurnal Pemikiran Keislaman* 27, no. 1 (2016): 40–64.

<https://doi.org/10.33367/tribakti.v27i1.258>.

Arifin, Zainal. “Authority of Spiritual Leadership at Pesantren Temboro Based on Jamaah Tabligh Ideology.” *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2017): 265.

<https://doi.org/10.14421/jpi.2017.62.265-292>.

Basyaruddin, Ali, and Arif Khoiruddin. “Peran Pembina Asrama Dalam Pembelajaran Di Pondok Pesantren.” *Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2020): 3.

Burhanudin, Kurniawan Agus. “Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Purworejo.” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1, no. X1 (2020): 7–18.

<https://trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/mrbm/article/view/6324>.

Danim, Sudarwan. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Kedua. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.

Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahan*. Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2009.

Dr Hamka, Ponpes. “Profil - Ponpes Dr Hamka.” Pesantren Prof Dr Hamka, 2018.

<http://www.ponpeshamka.com/p/profil.html?m=0>.

Fernández, Osvaldo, Shuntong Kang, jurusan teknik mesin Laily Noor Ikhsanto, and kue tradisional khas Aceh. “Pergeseran Pola Kepemimpinan Kiai Dalam Mengembangkan Lembaga Pesantren” 2017, no. 1 (2020): 1–9.

- Fitri Wahyuni, and Binti Maunah. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Pendidikan Islam.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2021): 141–62.
<https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i2.51>.
- Global Leadership Center. “APAKAH KEMAMPUAN LEADERSHIP BISA DILATIH ATAU BAWAAN LAHIR?” PT . Cipta Jaya Indonesia, 2020.
<https://glcworld.co.id/leadership-dilatih-atau-bawaan-lahir/>.
- Handojo, Winata, Amani Ahmed Sulaiman Al Juhani, Desi Indah Nur Apiani, and Johan Johan. “Analisis Tipe Gaya Kepemimpinan Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Ayo Media Network.” *Jurnal Manajemen Maranatha* 20, no. 2 (2021): 145–58.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v20i2.3041>.
- Hidayat, Adi. *Kemuliaan Penghafal Al-Quran*. Bekasi: www.youtube.com, 2020.
<https://youtu.be/dfD93MDDF8Q>.
- . *Metode At-Taisir 30 Hari Hafal Al-Qur’an*. Bekasi Selatan: Institut Quantum Akhyar, 2020.
- Husna, Nawa, and Zainal Arifin. “Curriculum Development of Madrasah Tahfidz-Based Pesantren.” *Ta’dib* 21, no. 2 (2016): 125.
<https://doi.org/10.19109/td.v21i2.950>.
- Jakfar, Muhammad, Abdul Rauf Haris, and Fahmi Zulfikar. “Lembaga Tahfizh Al-Qur’an Dalam Sejarah Pendidikan Islam.” *Jurnal Pendidikan Luar*

Sekolah 14, no. 1 (2020): 1. <https://doi.org/10.32832/jpls.v14i1.3320>.

Khusumawati, and Yasin Nurfaiah. “Gaya Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Modern Putri Al-Mawaddah 2 Desa Jiwut Kec. Nglegok, Kab. Blitar.”

Jurnal Intelektual: Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman 9, no. 2 (2019): 229–38. <https://doi.org/10.33367/ji.v9i2.1022>.

Machali, Imam, and Ara Hidayat. *The Handbook of Education Management*.

Kedua. Jakarta: Prenamedia Group, 2018.

Machmud, Ammar. *Kisah Penghafal Al-Qur'an*. Pertama. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2015.

Madrasah, Guru, Aliyah Negeri, and Cibadak Kabupaten. “Pengaruh

Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas

Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten

Sukabumi Jawa Barat.” *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI* 23, no. 1

(2016): 114–29. <https://doi.org/10.17509/jap.v23i1.5580>.

Marginingsih, Ria. “Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding.”

Jurnal Bisnis Darmajaya 2, no. 2 (2017): 32–51.

Mishri, Ahmad Al. *Kemuliaan Ahlu Qur'an*. Sukoharjo: AL QOWAM, 2021.

Muhammad Khairul Safa'at, Nurul Latifatul Inayati. “Efektivitas Metode Tikrar

Dan Talqin Dalam Meningkatkan Pembelajaran Al- Qur ' an.” *URECOL:*

University Research Colloquium, 2019, 4.

Mukhtar, Hapzi Ali, and Mardalena. *Efektivitas Pimpinan*. Pertama. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016.

Nizomi, Khairin. "Gaya Kepemimpinan Perempuan Dalam Budaya Organisasi (Studi Kasus Kepala Perpustakaan SMP Muhammadiyah 1 Depok Yogyakarta)." *JIPi (Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi)* 4, no. 2 (2019): 128.

Nurhayati, Indah. "EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTs AL-MUTTAQIN TANJUNG PUTUS LANGKAT." Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2018.

Nurkolis. *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo, 2003.

Nurul, Hidayah, and Suprojo Agung. "Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dan Terciptanya Good Governance." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 7, no. 3 (2018): 106–11.

Partisipatif, Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Jurusan Manajemen, Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, and D A N Ilmu. "Kepemimpinan Partisipatif Kepala Madrasah Dalam Pengembangan Budaya Religius (Studi Kasus Di Mts Miftahul Ulum Kradinan Dolopo)," 2021.

Pesantren, Pondok, and Salafiyah Syafi. "Manajemen Kurikulum Program Tahfidz Al-Qur'an Di Pondok Pesantren Salafi'iyah Al-Azhar Mojosari

Situbondo,” 2017, 4–6.

Pesantren Tahfidz Alannabi. “Pesantren Tahfidz Quran Putri Terbaik Di Bogor.”

Ma’had Tahfidz Alannabi, 2018. <https://pondokalannabi.com/>.

Pondok Alannabi. “Frequently Asked Questions Pesantren Tahfidz Al-Qur’an

Khusus Putri Terbaik Di Bogor.” Pondok Alannabi, 2021.

<https://pondokalannabi.com/faq/>.

———. “Pesantren Tahfidz Al-Qur’an Khusus Putri Terbaik Di Bogor.” Pondok

Tahfidz Alannabi, 2020. <https://pondokalannabi.com/>.

———. *WISUDA TAHFIDZ QURAN 30 JUZ, SANTRI PUTRI ALANNABI*

TAHUN 2021. Bogor, 2021. <https://youtu.be/7zFaqRpHKIY>.

Pratama Putra, Rizki. “Kepemimpinan Pondok Pesantren Tahfidz Qur’an Bandar

Lampung.” *Angewandte Chemie International Edition*. Universitas Islam

Negeri Lampung, 2019.

Rahmat, Abdul, and Syaiful Kadir. *Kepemimpinan Pendidikan Dan Budaya Mutu*.

Yogyakarta: Zahir, 2017.

Ramadhani, A. “Kepemimpinan Pembina Pondok Dalam Peningkatan Kualitas

Santri Pada Pesantren DDI LIL-Banat Kota Parepare,” 2020.

<http://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/1917>.

Rayes, Hikmah Syuhada, Yaqub Cikusin, and Hirshi Anadza. “PERAN

KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENJAGA PARTISIPASI

MASYARAKAT DALA PEMBANGUNAN DESA DI ERA COVID-19
 TAHUN 2020 Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi ,
 Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia
 Pen” 15, no. 8 (2021): 27–31.

Rodliyah, Siti. “Leadership Pesantren: Urgensi Pendidikan Dalam Menyiapkan
 Pemimpin Bangsa Berkualitas Dan Bermoral.” *MANAGERIA: Jurnal
 Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 169–82.
<https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-10>.

Rusydi Syadzili, Muhamad Fatih. “Model Kepemimpinan Dan Pengembangan
 Potensi Pemimpin Pendidikan Islam.” *CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman*
 4, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.37348/cendekia.v4i2.61>.

Saipul, and Muhammad Mustopa. “Kepemimpinan Kyai Pesantren Tahfidz Al-
 Quran Di Pondok Pesantren Al-Mubarak Kecamatan Pelayangan Kota
 Jambi.” Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2020.
<http://repository.uinjambi.ac.id/id/eprint/5511>.

Sakirah. “Pengaruh Metode Talqin Terhadap Kualitas Tahfiz Al-Qur’an Siswa Di
 Madrasah Tsanawiyah Insan Cita Medan.” Universitas Muhammadiyah
 Sumatera Utara, 2019.

Samsu. *Metode Penelitian: Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif,
 Mixed Methods, Serta Research & Development. Diterbitkan Oleh: Pusat
 Studi Agama Dan Kemasyarakatan (PUSAKA), 2017.*

Siagian, Sondan P. *Teori & Praktik Kepemimpinan*. Keenam. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015.

Suwito. *Manajemen Mutu Pesantren*. Pertama. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Syafi'AS, A. "Konsep Pembelajaran Tahfidz Al Qur'an Juz 30 Dan Implementasinya Pada Anak Usia Dini" 6, no. September 2019 (n.d.): 8.

Tri Tanjung, Fernando. "Perbandingan Efektivitas Penggunaan Media Trainer Dan Perangkat Lunak Festo Fluidsim Pada Pembelajaran Sistem Pneumatik Si SMKN 1 Cimahi." *Universitas Pendidikan Indonesia*, 2017.

Ungirwalu, Sil Maria. "KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (Sebuah Kajian Teoritis) Sil Maria Ungirwalu (Dosen Jurusan Administrasi Negara Fisip – Unmus)." *Unmus*, 2012, 17–31.

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwilg-36m5zxAhVZD3IKHRNBCgoQFnoECB4QAA&url=https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/societas/article/download/146/106&usq=AOvVaw2pzfhQCpnDWsQ3mQnmBLlv>.

Wahyudi, Imam. *Mengejar Profesionalisme Guru: Strategi Praktis Mewujudkan Citra*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.

Wandansari, Sarah Adilah, and M Hilman Arisugema. "Aplikasi Metode Tarjim Dan Media Belajar Dalam Pembelajaran Tahfidz Di Kelurahan Mekarjaya" 2, no. 2 (2021).

Wiratna Sujarweni, V. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:

PUSTAKABARUPRESS, 2021.

Zein, Rinduan. "Paradigma Penelitian." Yogyakarta, n.d.



