

# STRATEGI KEPEMIMPINAN PENGASUH PESANTREN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PESANTREN DAARUL QUR'AN AL-JANNAH CARIU-BOGOR

Wahyudi Adi Tirta Batubara<sup>1</sup>, Kusmayanti<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Teknologi Digital

Jl. Buah Batu No.26 Bandung

E-mail : wahyudi11211448@digitechuniversity.ac.id<sup>1</sup>, kusmayanti@digitechuniversity.ac.id<sup>2</sup>

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja karyawan di pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor. Hal ini berkaitan dengan strategi kepemimpinan ,teori kepemimpinan ,fungsi kepemimpinan, Tipe/gaya kepemimpinan, dan pengaruh dari kepemimpinan yang diterapkan oleh pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja karyawan di pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi dan studi dokumentasi langsung di pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh pengasuh pesantren Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor.

**Kata kunci : Strategi, Kepemimpinan, Kinerja**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the leadership strategies of pesantren caregivers in improving employee performance at Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu Islamic boarding school – Bogor. This relates to leadership strategies, leadership theory, leadership functions, leadership types/styles, and the influence of leadership applied by pesantren caregivers in improving employee performance at the Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu Islamic boarding school – Bogor. The research method used in this research is descriptive qualitative. The data collection techniques used in this study were interviews, observation and direct documentation studies at the Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu Islamic Boarding School – Bogor. The results of this study indicate that the leadership strategy implemented by the caretakers of the Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor Islamic boarding school has an effect on improving the performance of Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor employees.

**Keyword : Strategy, Leadership, Performance.**

## **1. PENDAHULUAN**

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang sudah mengakar pada masyarakat muslim di Indonesia, dalam

perjalanannya pesantren mampu menjaga dan mempertahankan keberadaan dan perkembangannya serta telah memiliki model

pendidikan yang multi aspek. Para Santri tidak hanya dididik menjadi seseorang yang mengerti ilmu agama, tetapi juga mendapatkan tempaan ilmu kepemimpinan yang alami, kemandirian, kesederhanaan, ketekunan, kebersamaan, kesetaraan, dan sikap positif lainnya.

Pesantren jika disandingkan dengan lembaga pendidikan yang pernah muncul di Indonesia, merupakan sistem pendidikan tertua dan dianggap sebagai produk budaya Indonesia. Seiring berjalannya waktu, pesantren semakin berkembang dan menjadi institusi pendidikan Islam yang sangat penting di Indonesia. Pesantren merupakan sebuah sistem pendidikan yang berorientasi pada pendidikan akhlak melalui pendalaman agama yang dicirikan pada adanya kyai, santri, masjid, pondok serta kajian kitab-kitab klasik seperti mempelajari kitab kuning, ilmu fiqh, tafsir, hadits, dan lain-lain, yang dapat dijadikan pegangan oleh kalangan pesantren.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang baik, keberadaan pengasuh atau kiai, karyawan dan santri di pesantren menjadi faktor penting dalam proses pengelolaan pesantren. Pengasuh pesantren merupakan sosok penting dalam kehidupan pesantren. Sebagai pemimpin, pengasuh memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan roda organisasi dan memastikan kesuksesan perkembangan pesantren.

Aspek kepemimpinan pengasuh pesantren merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan berjalannya keberlangsungan kehidupan pendidikan di pesantren. Selain dari pengasuh sebagai pemimpin di pesantren masih ada aspek-aspek lain yang berkaitan seperti karyawan atau santri yang menjadi bagian internal dari pesantren.

Kinerja karyawan atau santri juga memegang peranan dalam perkembangan dari sebuah pesantren. Karyawan pesantren menghadapi tantangan unik yang tidak ada di lingkungan kerja lainnya. Mereka harus beradaptasi dengan lingkungan yang khas, melibatkan pendidikan agama, pemenuhan kebutuhan spiritual, dan interaksi sosial dalam konteks kehidupan pesantren. Tantangan ini membutuhkan kepemimpinan yang efektif dan strategi manajemen yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan pesantren.

Meskipun pesantren memiliki peran yang penting dalam pendidikan, terkadang kinerja karyawan pesantren masih belum mencapai

tingkat optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti kurangnya motivasi, kurangnya dukungan manajemen, kurangnya pelatihan dan pengembangan, serta kurangnya komunikasi yang efektif antara pengasuh dan karyawan.

Kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kinerja dapat diketahui dan diukur apabila seorang individu atau sekelompok pegawai telah menetapkan kriteria atau standar keberhasilan sebagai ukuran untuk mengukurnya, maka kinerja individu atau kinerja organisasi tidak dapat diketahui jika tidak ada ukuran keberhasilannya. Konsep kepemimpinan yang diarahkan untuk mencapai tujuan melalui kinerja karyawan mencakup berbagai gaya dan tipe kepemimpinan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti akan merumuskan permasalahan dalam bentuk penulisan yaitu “Bagaimana Strategi kepemimpinan pengasuh pesantren dalam meningkatkan kinerja karyawan di pesantren daarul qur’an al jannah cariu bogor ?”

## 2. METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut Mulyana (2013 : 146) , seperti juga teori, metodologi diukur berdasarkan kemanfaatannya, tidak bisa dinilai apakah suatu metode benar atau salah kesimpulan dari data tersebut.” Sementara menurut Sugiyono (dalam Kurnianingsih & Andhatu, 2022: 190), Teknik deskriptif kualitatif adalah Teknik observasi yang digunakan menurut filosofi *postpositivisme* untuk penelitian dalam situasi subjek yang alami, bukan eksperimen di mana peneliti bertanggung jawab menjadi alat utama dan cara mengumpulkannya dan data yang dihasilkan dengan triangulasi (gabungan), analisis data dengan karakteristik hasil observasi induktif, maupun kualitatif cenderung menekankan makna dalam generalisasi.

Metode kualitatif digunakan dalam Penelitian ini dengan tujuan memberikan

deskripsi, gambaran dan jawaban dari rumusan masalah yang diamati melalui teknik pengumpulan data dengan teknik wawancara, observasi dan studi dokumentasi di pesantren daarul qur'an al jannah cariu bogor.

Dalam buku Metodologi Penelitian (Sahir, 2021:47) teknik analisis data mencakup:

1. Reduksi Data  
Reduksi data ataupun merangkum informasi bersumber pada hal-hal yang penting untuk dibahas atau diambil satu kesimpulan. Reduksi data bisa dilakukan dengan cara melakukan abstraksi atau merangkum hal yang penting agar tetap berada dalam penelitian.
2. Penyajian Data  
Penyajian data adalah sekumpulan informasi tertata yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Tahap ini dilakukan dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tertata sehingga adanya penarikan kesimpulan, hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.
3. Kesimpulan atau Verifikasi  
Kesimpulan atau verifikasi merupakan langkah akhir dalam proses analisa data penelitian kuantitatif. Penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan cara membandingkan kesesuaian pernyataan dari objek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

### 3. LANDASAN TEORI

#### Strategi

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016; 16), Kata "strategi" berasal dari bahasa Yunani, yaitu "strategos" (stratus = militer dan ag = memimpin), yang berarti "generalship" atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang, Sementara Sofjan Assuari (2016; 3) mengatakan bahwa "Strategi merupakan suatu pernyataan yang mengarahkan bagaimana masing-masing individu dapat bekerja sama dalam suatu organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan dan sasaran organisasi tersebut". Lebih lanjut

menurut Mulyasa (2012: 66) strategi berkaitan dengan pengambilan keputusan untuk menetapkan arah organisasi yang ingin dicapai.

#### Kepemimpinan

Menurut Samsuddin (2018: 36) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain Sementara Gary Yuk (dalam Edision et al. 2017: 87) juga menuliskan bahwa Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Jeff Madura dalam (Edision et al 2017: 87) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan.

#### Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membahas tentang bagaimana seorang menjadi pemimpin, ada beberapa teori tentang kepemimpinan Menurut Michael Tomy (2017; 26)

1. Teori sifat Teori ini penekanannya lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori ini, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin.
2. Teori Perilaku Teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.
3. Teori Situasional Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda,

tergantung dari situasi yang sedang dihadapi.

4. Teori Jalan-Tujuan nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin dalam teori ini adalah bagaimana bawahan bisa mendapatkan hadiah atas kinerjanya dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah jalan menuju hadiah tersebut.
5. Teori Kharismatik Seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama dan sejarah Yunani Kuno.

#### **Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan menurut Usman Effendi (2015; 206) ialah memandu, menuntun, membimbing membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jalinan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya ke padasasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan dua fungsi utama.

1. Fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
2. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau social, yaitu mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar—persetujuan dengan kelompok lain, pengarahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

#### **Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan**

Arifin (2017:147) mengungkapkan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengalaman, harapan, kepribadian, rekan kerja, pemahaman tugas dan ketepatan persepsi”. Sementara H. Jodeph Reitz (dalam Widya Ratnaningrum 2016; 23),

mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian (personality). Pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- b. Karakteristik. Harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- c. Kebutuhan tugas. Setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. Seorang pemimpin yang memiliki masa kerja yang cukup dapat memberikan sebuah gaya kepemimpinan yang baik bagi para karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menyesuaikan apa yang ia lakukan dengan harapan karyawan atau bawahan yang berada pada jajaran kepemimpinannya.

#### **Tipe/Gaya kepemimpinan**

Veitzhal Rivai (2019: 41) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan otoriter. Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
2. Tipe kepemimpinan kendali bebas Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan

memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

3. Tipe kepemimpinan demokrasi. Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokrasi adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

Menurut Riinawati (2019: 171) Mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak terus-menerus harus memerintah pekerjaan saja, namun jalinan dengan pegawai juga harus terjaga agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan pengertian dari gaya kepemimpinan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor ini memiliki fungsi yang penting di dalam perusahaan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka Panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya, baik dari segi materi maupun moril.

#### **Pengasuh**

Menurut Eko Endarmoko (2007 :37), Kata pengasuh berasal dari kata “asuh” yang berarti pembimbing, penanggung jawab, atau wali. Dan menurut Achmad Patoni (2007; 3) Pengasuh pondok pesantren merupakan seorang figur tempat berkonsultasi masyarakat dalam bidang rohani dan yang lainnya. Pengasuh atau Kiai berbeda dengan guru agama yang memberikan pelajaran mengenai ilmu-ilmu agama di sekolah. Meskipun sama-sama menjadi pengajar akan tetapi peran dan juga pengaruhnya sangatlah berbeda dari kacamata masyarakat umum. Pengasuh adalah orang yang diberikan tanggung jawab penuh untuk mendidik, membina dan menjaga para santri untuk membentuk prilaku santri menjadi lebih baik serta mampu memiliki karakter yang untuk diri sendiri dan lingkungan di sekitarnya. Sementara Ahmad Muthohar, AR (2017 ; 103) mengungkapkan Pimpinan di pondok pesantren adalah kiai. Kiai adalah tokoh kharismatik yang di yakini memiliki pengetahuan agama yang luas sebagai pemimpin.

#### **Pesantren**

Menurut Zamakhsyari, Dhofier (2015; 81), Istilah pondok pesantren berasal dari pengertian asrama-asrama para santri atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu, atau berasal dari kata funduk yang berarti hotel atau asrama. Sedangkan perkataan pesantren berasal dari kata santri.yang ng dengan awalan ”pe” dan akhiran ”an”, yang berarti tempat tinggal para santri. Sementara menurut Baddrut Tamam (2015; 23) Pesantren dengan segala macam nama, model dan bentuknya adalah bagian dari nafas sejarah bangsa yang kini di sebut Indonesia, yakni sebuah bangsa yang kini dinyatakan sebagai negara republik berpenduduk muslim terbesar di dunia; sebuah prestasi gemilang dari visi dakwah islamiyah yang pernah dilakukan oleh para ulama (da’i) sekaligus saudagar muslim dari Timur Tengah (saudagar saudagar Arab) pada masa itu.

#### **Kinerja Karyawan**

Prawirosentono (2012:120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara

kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Kasmir (2016; 182) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sementara Edison (2016:79), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2017:67), juga mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Sutrisno (2016:154) menjelaskan bahwa, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Mangkunegara juga (2017:75), menyebutkan tentang indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Latar Belakang Pesantren

Pesantren Daarul Qur'an adalah merupakan sebuah Lembaga Pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Al Jannah Darusalam yang bekerjasama dengan Yayasan PPPA Daarul Qur'an Indonesia, lokasinya berada di kampung Tegal Salam, kec. Cariu Kab. Bogor Jawa Barat, berada dijalur alternative Bekasi - Cianjur. Kampus Pesantren menempati areal tanah seluas lebih kurang 8.000 meter<sup>2</sup>. Kehadiran Pesantren ini diharapkan dapat berperan serta mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam berkualitas yang mampu mencetak sumber daya manusia Muslim-Mukmin yang berbudi tinggi, berpengetahuan luas, dan berpikiran qur'ani, serta berkhidmat kepada ummat, bangsa dan negara untuk menuju kesejahteraan lahir batin dunia-akhirat.

Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu – Bogor memiliki Sistem pendidikan yang diterapkan adalah sistem asrama (*Boarding School*). Seluruh santri wajib tinggal didalam kampus pondok selama 24 jam dalam lingkungan yang sengaja diciptakan untuk mencapai tujuan pendidikan yang dimaksud. Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu – Bogor juga memiliki sejumlah karyawan yang membantu pengasuh pesantren dalam menjalankan kegiatan-kegiatan di pesantren.

##### Hasil Penelitian Strategi kepemimpinan

Strategi merujuk pada rencana keseluruhan yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu. Secara umum, strategi melibatkan pemikiran yang cermat dan perencanaan untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam suatu konteks yang spesifik. Dalam hal ini strategi yang digunakan oleh pengasuh pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor, Kiai ASnal Ma'arif M.Pd dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah menjadi pemimpin yang ideal dengan :

1. Menghargai karyawannya.  
Dengan memberikan sikap menghargai terhadap karyawan maka karyawan akan memberikan apresiasi positif terhadap Pengasuh pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor.
2. Memiliki Keahlian.

Keahlian kepemimpinan yang penting untuk dimiliki adalah komunikasi. Dalam hal ini Pengasuh pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu –Bogor melakukan Komunikasi yang baik terhadap karyawan dan santri untuk memudahkan dalam mencapai tujuan bersama.

### **Kinerja karyawan**

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan. Dalam hal ini yang dilakukan Kiai Asnal Ma'arif M.Pd untuk meningkatkan tanggung jawab atas tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan pesantren adalah dengan :

1. Memberikan pengembangan keterampilan. Seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menghadiri webinar, mendapatkan pelajaran di kelas, dan membeli buku yang dapat meningkatkan keterampilan mereka.
2. Melakukan komunikasi dengan karyawan. Pengasuh pesantren selalu melakukan Percakapan rutin dengan karyawan agar dapat membantu membangun keahlian mereka untuk mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi yang ada dalam organisasi. Dan juga dalam penyelesaian konflik yang muncul di pesantren. Karena komunikasi adalah bagian terpenting dari resolusi konflik.
3. Membuat bagan karakter dan kemampuan karyawan. Hal ini dilakukan agar pengasuh pesantren sebagai orang yang memegang kendali penuh atas aktivitas tiap karyawan, memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan hasilnya sesuai dengan harapan dan tujuan bersama.
4. Memberikan kesempatan sama untuk tiap karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda.
5. Memberikan apresiasi berupa *benefit* dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, sebagai cara pengasuh pesantren untuk memotivasi dan membangkitkan semangat karyawan pesantren sehingga bias lebih produktif dan menghasilkan kinerja maksimal.

### **Teori Kepemimpinan**

Pengasuh Pesantren Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor, Kiai Asnal Ma'arif M.Pd. Masuk dalam teori kepemimpinan kharismatik, karena menjadi pemimpin yang mempunyai karisma (pengaruh) yang besar. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Konsep kepemimpinan kharismatik ini banyak bersumber dari ajaran agama. Dalam hal ini Kiai Asnal Ma'arif M.P adalah seorang pemimpin yang mengayomi karyawan layaknya keluarga sendiri, dan membuat karyawan nyaman bekerja dilingkungan pesantren. Karyawan lebih bahagia dan nyaman bekerja di bawah pemimpin yang memiliki sikap positif dan dapat mengayomi mereka.

### **Tipe/Gaya kepemimpinan**

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri bagi organisasi, perusahaan atau institusi. Kiai Asnal Ma'arif M.Pd sebagai pengasuh pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu-Bogor memiliki tipe/gaya kepemimpinan demokrasi, dengan:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang positif.
2. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengungkapkan pendapatnya.
3. Berpartisipasi dalam berbagai aktivitas kerja.
4. Menghormati karyawan.
5. Memberikan penghargaan kepada karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi kepemimpinan pengasuh Pesantren Daarul Qur'an Al Jannah berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan berbagai cara. Dari melakukan strategi sebagai pemimpin, melakukan kegiatan yang meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan pengembangan keterampilan karyawan, melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan dan masyarakat sekitar pesantren, mengenali kemampuan karyawan satu persatu, dan memberikan apresiasi dan benefit terhadap karyawan. Juga berusaha menjadi contoh yang baik untuk masyarakat Pesantren

Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor. Dalam teori kepemimpinan, Kiai Asnal Ma'arif M.Pd termasuk dalam pemimpin yang kharismatik, karena mempunyai pengaruh besar terhadap masyarakat Pesantren Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor. Dalam Tipe atau Gaya Kepemimpinan Kiai Asnal Ma'arif M.Pd termasuk dalam tipe kepemimpinan demokrasi. Dengan memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan pesantren berpendapat. Dalam fungsi kepemimpinan, Kiai Asnal Ma'arif M.Pd berusaha untuk memberikan motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, serta memberikan pengawasan yang efektif terhadap masyarakat di Pesantren Daarul Qur'an Al Jannah Cariu Bogor.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Achmad Patoni, 2007 *Peran Kyai Pesantren Dalam Partai Politik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2007
- Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Ahmad Muthohar, AR, 2017, *Ideologi Pendidikan Pesantren*, Semarang: Pustaka Rizki Putra,Cet.1
- Assauri, Sofjan. 2016. *Manajemen Operasi Produksi (Pencapaian Sasaran Organisasi Berkesinambungan)*. Edisi 3. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Muthohar,AR, 2017, *Ideologi Pendidikan Pesantren*, Semarang: Pustaka Rizki Putra,Cet.1
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Endarmoko, Eko. (2007). *Tesaurus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyasa. 2012 *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Michael, Tomy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Revisi. diedit oleh Lia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Samsuddin, H. 2018. *Kinerja Karyawan tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi*. Indomedia Pustaka.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Bantul: Penerbit KBM Indonesia.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Riinawati, 2019 *Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi*, Penerbitan, Yogyakarta: PT Pustaka Baru Press,
- Tamam, Baddrut. 2015. *Pesantren, nalar dan tradisi*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Dewi Sandy Trang. (2013). *Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Jurnal EMBA, 1. (3) 210*.
- Ermita, (2015), *Kepemimpinan Guru dalam Pelaksanaan Tugasnya di Kelas, Pedagogi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 15 (2) 32*.
- Imam Wahyono. 2019. *Strategi Kiai Dalam Mensukseskan Pembelajaran Nahwu Dan Shorof Di Pondok Pesantren Al-Bidayah Tegalbesar Kaliwates Jember. Tarbiyatuna: Kajian Pendidikan Islam 3 (2) 110*

- Iqbal Barlian. 2013. Begitu Pentingkah Strategi Belajar Mengajar Bagi Guru? *Jurnal Forum Sosial*. 6 (1) 241
- Yulmawati 2016, strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sd negeri 03 sungayang, *Jurnal manajemen, kepemimpinan, dan supervisi pendidikan* 1(2) 112.
- Puji Lastri T Sihombing 2019, Strategi peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan di cv multi baja medan: *Jurnal public reform Universitas Dharmawangsa, Vol 6*
- Siti Lailatul Hidayah, 2021 *Kepemimpinan pondok pesantren dalam upaya peningkatan mutu santri di pondok pesantren mamba'ul ulum gugut rambipuji jember*. Skripsi institut agama islam negeri jember Fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan.
- Al Barqy, Abdul Aziz 2015: *Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang*. Masters thesis, Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim.