

**GAYA KEPEMIMPINAN KARISMATIK KIAI DALAM
MENINGKATKAN LOYALITAS GURU DI PONDOK
PESANTREN AL-AMANAH AL-GONTORY
TANGERANG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Darunnajah Jakarta untuk ujian sarjana dan
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan (S.Pd)



**Universitas
Darunnajah**

Putri Shabilla Achmad

NIM. 2021012

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS DARUNNAJAH

JAKARTA, 2024 M/1445 H

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Putri Shabilla Achmad

NIM : 2021012

Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 27 Juni 2000

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Universitas Darunnajah Jakarta seluruhnya adalah merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan-peraturan perundangan yang berlaku.

Yang membuat pernyataan

Jakarta, 1 Januari 2024

Putri Shabilla Achmad

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Nama : Putri Shabilla Achmad

NIM : 2021012

Fakultas : Agama Islam

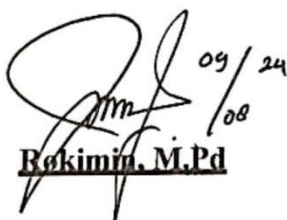
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Skripsi.

Jakarta, 9 Agustus 2024

Pembimbing I

Pembimbing II

 09/24
08
Bekimin, M.Pd


M. Ibnu Muzakir, M.Pd

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Idham, M.Pd

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah AL-Gontory Tangerang Selatan” telah diujikan dalam Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada hari Jum’at 16 Agustus 2024 dan dinyatakan LULUS. Kepada yang bersangkutan berhak memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Jakarta, Jum’at 16 Agustus 2024

Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua Merangkap Anggota

Sekretaris Merangkap Anggota



Duna Izfanna, M.Ed, Ph.D



M. Ibnu Muzakir, M.Pd

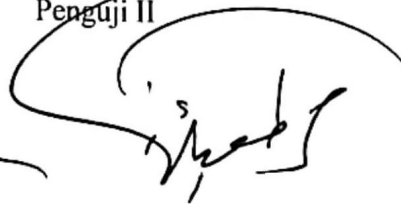
Anggota Penguji

Penguji I

Penguji II



Dr. Much. Hasan Darajat



M. Towil Akhirudin, M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya, segala limpahan rahmat dan berkah-Nya, serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Loyalitas dan Semangat Kerja Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan”**. Shalawat serta salam, semoga senantiasa tercurah kepada sang pemimpin tauladan Rasulullah Muhammad SAW, juga kepada keluarga, para sahabat serta para pengikutnya yang meniti jalan perjuangannya hingga hari akhir.

Proposal skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta. Dalam menyusun proposal skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Much Hasan Darajat selaku Rektor Universitas Darunnajah.
2. Ibu Duna Izfanna, M.Ed., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
3. Bapak Idham, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Darunnajah Jakarta.
4. Bapak Rokimin, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, perhatian dan arahnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak M. Ibnu Muzakir, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah memberikan waktu dan perhatiannya untuk membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini.

6. Seluruh Dosen dan Tenaga Kependidikan Universitas Darunnajah Jakarta.
7. Ayah dan Bunda saya Bapak Achmad Sukron dan Ibu Eka Karmilawati, juga Adik saya tercinta Nur Asmila yang tiada hentinya memberikan motivasi baik moril maupun materil dan doa sehingga menjadi dorongan positif.
8. Sahabat saya Darul Ramadhan Al-Jufri dan Mega Nasution yang selalu menemani dalam situasi apapun, memberikan waktu dan support di masa-masa sulit yang harus saya lewati bersamaan dengan penyusunan skripsi ini.
9. Himpunan Mahasiswa Islam yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman selama saya menjalani masa perkuliahan.

Dengan penuh kesadaran diri dan dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa hanya Allah yang memiliki segala kesempurnaan, sehingga tentu masih banyak lagi rahasia-Nya yang belum tergali dan belum kita ketahui. Oleh karena itu, penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun dari teman-teman dan pembaca sekalian sehingga terjadi suatu sinergi yang pada akhirnya akan membuat pemikiran ini bisa lebih disempurnakan lagi di masa yang akan datang untuk kemajuan umat manusia.

Jakarta, 1 Januari 2024

Putri Shabilla Achmad

ABSTRAK

Putri Shabilla Achmad, Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan. **Skripsi. Jakarta: Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam Universitas Darunnajah Jakarta, 2024.** XI+90 halaman .

Kepemimpinan seorang kiai tentu memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan dan keberhasilan pendidikan di pondok pesantren. Dibutuhkan kemampuan yang mumpuni bagi seorang kiai untuk mengelola sumber daya manusia yakni guru terutama dalam hal loyalitas yang menjadi salah satu indikator keberhasilan dari suatu pondok pesantren. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan. Dengan tujuan penelitian: 1) Mendeskripsikan gaya kepemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. 2) Mendeskripsikan implementasi gaya kepemimpinan karismatik kiai dalam meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan mempelajari tingkah laku manusia berdasarkan analisis teori dan literatur. Jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* atau penelitian lapangan. Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan karismatik yang diterapkan oleh kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dapat meningkatkan loyalitas guru secara efektif. Hal ini dapat dilihat dari sikap kiai yang komunikatif, inspiratif, inovatif, visioner, energik, solutif dan peka terhadap lingkungan. Sikap-sikap ini diterapkan oleh kiai dalam membimbing, mengarahkan, menggerakkan dan mendorong guru agar menumbuhkan sikap loyal dalam dirinya, mampu melaksanakan tugas dan perintah dari kiai sesuai dengan arahan yang telah diberikan, untuk mencapai tahap ini, kiai membuat dan melaksanakan sistem dan program kerja yang menarik, memberikan tugas yang sesuai pastinya dengan kemampuan dan bidangnya masing – masing guru, memotivasi para guru dan staf agar terciptanya rasa semangat dalam melaksanakan tanggung jawab.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai, Loyalitas Guru

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	6
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	6
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN.....	6
KATA PENGANTAR.....	6
ABSTRAK.....	6
DAFTAR ISI.....	6I
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR TABEL.....	XI
BAB I: PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II: KAJIAN TEORI.....	9
A. Gaya Kepemimpinan Karismatik.....	9
1. Pengertian Kepemimpinan.....	10
2. Pengertian Kepemimpinan Karismatik.....	14
3. Indikator-indikator Kepemimpinan Karismatik.....	16
4. Karakteristik Pemimpin Karismatik.....	17
B. Loyalitas Kerja.....	20
1. Pengertian Loyalitas Kerja.....	22
2. Faktor-faktor Loyalitas Kerja.....	22
3. Indikator-indikator Loyalitas Kerja.....	23
4. Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja.....	25

C. Hasil Penelitian Relevan.....	27
BAB III: METODE PENELITIAN.....	31
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
B. Metode dan Prosedur Penelitian.....	34
C. Data dan Sumber Data.....	34
D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	35
E. Prosedur Analisi Data.....	35
F. Validitas Data.....	36
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	39
1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	39
2. Visi Misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	40
3. Panca Jiwa dan Motto.....	41
4. Logo Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	42
5. Struktur Pengurus Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	43
6. Data Guru.....	50
B. Temuan Penelitian.....	51
1. Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	51
2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.....	63
C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	68
1. Gaya Kepemimpinan. Karismatik Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	68
2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.....	79

BAB V: PENUTUP	85
A. KESIMPULAN	87
B. SARAN	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Prosedur Penelitian	33
Gambar 4.1 Logo Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	42
Gambar 4.2 Kunjungan Ke Pondok Modern Gontor.....	57
Gambar 4.3 Dauroh Ma'had.....	58
Gambar 4.4 Family Gathering.....	59
Gambar 4.5 Bakti Sosial.....	60
Gambar 4.6 Pengarahan Warga untuk jadi Karyawan Laundry.....	60
Gambar 4.7 Rapat Dewan Guru dan Pimpinan.....	62
Gambar 4.8 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI).....	71
Gambar 4.9 Keberangkatan Kader Beasiswa ke Yaman.....	71
Gambar 4.10 Penghargaan Wali Kelas Terbaik.....	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Garis Waktu Penelitian	31
Tabel 4.1 Stuktur Pengurus Pondok Pesantren	49
Tabel 4.2 Data Guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	50
Tabel 4.3 Data Bagian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan sangat beragam terutama bagi seorang pemimpin merupakan hal yang penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ingin diterapkan terhadap suatu organisasi dengan organisasi yang lain tentu sangat berbeda-beda itu dapat dilihat sesuai dengan kondisi organisasi dan pola kerja anggota organisasi, sehingga dalam implementasi gaya kepemimpinan yang akan digunakan akan meningkatkan loyalitas para anggota organisasi.¹

Dasar yang digunakan dalam memilih gaya kepemimpinan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan. Seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan yang mumpuni serta dapat membaca segala hal yang sedang dihadapi, serta adanya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan keadaan dan budaya pada suatu organisasi. Pada beberapa macam gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan karismatik banyak diterapkan pada lembaga-lembaga pesantren.²

Di dalam suatu organisasi tentu seorang pemimpin harus senantiasa memimpin para anggotanya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut seorang pemimpin harus dapat membangkitkan dan menumbuhkan loyalitas serta semangat kerja kepada para bawahannya agar senantiasa melakukan tugasnya dengan maksimal. Loyalitas adalah sebuah tindakan dalam memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang tetap juga konsisten kepada seorang individu, kelompok, maupun organisasi. Loyalitas disini juga merupakan sikap kesediaan seorang individu untuk

¹ Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan", No.1, Vol.10, 2020, Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen hlm. 20.

² *Ibid.*

dapat membuat suatu hubungan yang langgeng dengan organisasi, itu juga dapat dilihat dari seseorang ketika ia bertindak dengan mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadinya, lalu adanya rasa cinta dan tanggung jawab yang terbentuk di dalam dirinya untuk dapat berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik terhadap organisasi.³

Pada suatu organisasi tentu kualitas dari loyalitas tiap individu sangat mempengaruhi hasil kerja mereka, dalam usaha memperbaiki kualitas kerja faktor semangat kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi loyalitas seseorang. Seorang pemimpin harus dapat menjaga dan juga meningkatkan semangat kerja para bawahannya agar mereka dapat menghasilkan output yang baik dan berdampak positif bagi organisasi. Semangat kerja mendorong seseorang untuk terus berkarya dan berkeaktifitas serta menciptakan banyak hal yang akan memberikan dampak baik dalam pekerjaan dan juga organisasi yang dinaunginya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.⁴

Cara memimpin yang diterapkan oleh seorang pemimpin menjadi salah satu faktor yang dapat menunjang efektivitas kerja para guru. Meskipun tidak ada gaya kepemimpinan yang sempurna, namun ketepatan dalam mengadopsi gaya kepemimpinan dapat membantu suatu lembaga pendidikan atau lembaga untuk menumbuhkan loyalitas para karyawan.⁵

³ Muhammad Harun Al Rosyid, "Analisis Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Mahasiswa Guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2", Vol. 2, No. 2, *Sahafa Journal Of Islamic Comunication*, 2020, hlm. 222.

⁴ Edi Sofian, Julkarnain, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan", Vol. 4 No .2, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, 2019, hlm. 145.

⁵ Kezia Adeline, "Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention (Studi Kasus PT Bank XYZ TBK)", Vol. 10, No. 2, *Jurnal Bina Manajemen*, 2022, hlm. 49.

Dari beberapa banyak hal yang dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan seperti insentif, fasilitas, iklim atau suasana di tempat kerja, jenjang karir, dan yang lainnya, faktor kecocokan antara guru dengan pemimpin memiliki pengaruh paling besar.⁶

Seorang pemimpin yang baik akan memperhatikan faktor-faktor penunjang loyalitas, seperti kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, fasilitas yang dibutuhkan dalam melakukan tugas, jam kerja, lingkungan kerja yang harmonis, jenjang karir dan sebagainya.

Lembaga pesantren merupakan lembaga pendidikan berbasis masyarakat. Beragam pesantren yang ada di Indonesia dengan jumlah pesantren guru dan santri yang demikian banyak dituntut untuk dapat menjawab kebutuhan masyarakat terlebih seiring dengan tuntutan perubahan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi informasi sehingga dibutuhkan manajemen dan juga tata kelola sistem pendidikan yang baik dan benar agar menghasilkan kualitas pengelolaan yang mumpuni dalam upaya meningkatkan mutu manajemen pesantren ke arah yang lebih baik.⁷

Seiring dengan perkembangan sejarah pendidikan di Indonesia, ketika lembaga-lembaga sosial yang lain belum berjalan secara fungsional, sejak dahulu pesantren telah menjadi pusat kegiatan masyarakat dalam belajar, berbagai bentuk dan juga model pesantren kian berkembang menjadi lebih baik seiring dengan perkembangan zaman. Tegasnya, pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur dan kebiasaan yang baik, metode dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan agama ini yang khas, serta

⁶ Hardani Widhiastuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia* (Semarang: Semarang University Press, 2012) hlm. 13.

⁷ Ulfah Rahmawati, *Pesantren: "Lembaga Pendidikan Berbasis Masyarakat (Tinjauan Pasal 1 Ayat 4 Pp Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan)"*, Vol. 11, No. 2, Jurnal Penelitian, 2017, hlm. 445.

tidak lupa kualitas output yang dihasilkan pun baik karena tidak luput dari peran seorang pemimpin di dalam mengatur dan mendidik para guru-guru yang ada di dalamnya untuk bekerja lebih baik lagi.⁸

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi yang ada, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat akan membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Sama halnya dengan lembaga pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory, pimpinan pondok pesantren tersebut kerap menggunakan gaya kepemimpinan karismatik di dalam menjalankan kepemimpinannya. Para guru mematuhi dan juga mengikuti setiap arahan dan perintah yang diberikan oleh seorang pimpinan pesantren, dan secara tidak langsung meningkatkan loyalitas dan juga semangat kerja mereka di dalam melaksanakan pekerjaan yang mereka lakukan. Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory 24 jam bertanggung jawab penuh terhadap santri dan pondok pesantren. Mereka mengabdikan diri tanpa terlalu memikirkan timbal balik, hal ini diketahui berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap salah satu guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang bernama Al-Ustadzah Sadidah Qurisma. Tentu ini menjadi suatu kesenjangan bagi peneliti terkait gaya kepemimpinan karismatik Kiai terhadap loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.⁹

Dari beberapa keterangan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Loyalitas di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan”**.

⁸ *Ibid*, hlm.448.

⁹ Hasil wawancara dengan Ustadzah Sadidah Qurisma selaku guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

2. Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini ialah “Gaya Kepemimpinan Karismatik dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory”. Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka sub fokus yang ada tentang:

1. Gaya epemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.
2. Loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terkait gaya kepemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan fokus dan sub fokus yang telah ditentukan diatas, maka rumusan masalah ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?
2. Bagaimana implementasi gaya kepemimpinan karismatik kiai dalam meningkatkan loyalitas para guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?

4. Tujuan penelitian

Dari rumusan masalah yang telah ditentukan diatas maka tujuan penelitian ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan karismatik kiai dalam meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

5. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan sebagai dasar dalam pengimplementasian manajemen atau kepemimpinan, serta menjadi bahan rujukan penelitian dan pengembangan ilmu di Pondok Pesantren di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kiai, penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai bahan dalam pengembangan kemampuan profesional maupun kegiatan kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas guru.
- b. Bagi pondok pesantren, penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam perbaikan dan peningkatan loyalitas terhadap kepemimpinan kiai di pondok pesantren.
- c. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengetahuan terkait semua hal yang bersangkutan dengan kepemimpinan karismatik kiai di pondok pesantren, juga dapat dijadikan bahan penelitian terkait dengan permasalahan yang sama.
- d. Bagi civitas akademik, penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian untuk kedepannya, serta menambah pengetahuan baru.

6. Sistematika penulisan

Dalam penyusunan rencana penelitian penulisan tugas akhir skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang

Selatan” disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri atas lima bab. Adapun susunan sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Kajian Teori

Bab ini berisi tentang pengertian dan penjelasan mengenai kepemimpinan karismatik, loyalitas kerja, dan penelitian yang relevan.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang tempat dan waktu penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data dan validitas data.

Bab IV: Hasil Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum tempat penelitian, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian, seperti keadaan Pondok Pesantren, visi dan misi, data santri dan guru, sarana dan prasarana.

Bab V: Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran yang diambil dari analisis data untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah, bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam mengambil inti dari tulisan tersebut.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan ialah hal yang sangat penting di dalam diri seorang pemimpin, dan merupakan faktor identik yang dapat menggambarkan dirinya dihadapan semua bawahan serta lingkungannya. Kepemimpinan ini juga merupakan salah satu syarat bagi seorang pemimpin dan mutlak untuk dimiliki.¹ Banyak gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh berbagai pemimpin baik dari gaya demokratis, otokratik, sampai karismatik.

Terdapat beberapa tipe kepemimpinan, salah satu diantaranya adalah tipe kepemimpinan karismatik. Kharisma berasal dari bahasa Yunani, yang berarti “karunia yang diinspirasi ilahi”. Banyak aspek yang dimiliki pemimpin bukan karena tradisi/kewenangan melainkan diperoleh dari karunia Tuhan, berupa kemampuan luar biasa. Kharisma kerap muncul dengan sendirinya ataupun dari setiap keadaan yang pemimpin itu lewati, dimana pemimpin muncul dengan visi dan misi yang dapat memberi solusi memuaskan.² Kepemimpinan karismatik lebih dari sekedar keyakinan terhadap kepercayaan, tetapi memiliki kemampuan tersendiri yang dapat membuat para bawahannya mengikutinya, tentu ini tidak bisa didapatkan secara instan melainkan dengan berbagai pengalaman yang sering ia hadapi. Bawahan sebagai bagian kepemimpinan karismatik tidak hanya percaya dan hormat kepada pemimpin, tetapi menjadikan idola dan pujaan sebagai figur spiritual.³

¹ Widarto. *Kepemimpinan*, Disampaikan Pada Pelatihan Soft Skills Mahasiswa Ft Uny di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, 2013, hlm. 2.

² Yaya Suryana, Dkk, “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren”, Vol. 6, No. 2, Jurnal Isema, 2021, hlm. 200.

³ *Ibid*

Seringkali pemimpin yang mungkin dianggap memiliki karisma dipercaya bahwa ia mempunyai kekuatan dan kemampuan luar biasa serta mengesankan di hadapan masyarakat. Karenanya yang bersangkutan sering dianggap mempunyai keterikatan tentang sesuatu yang gaib, melakukan meditasi untuk mencari inspirasi sehingga membuatnya terpisah dari kebiasaan yang dilakukan oleh orang lain.⁴ Tetapi itu tidaklah benar secara mutlak karena pemimpin karismatik yang taat pada agama ia tidak akan melakukan hal yang berlawanan dengan norma-norma agama. Meski demikian, seseorang yang berkharisma tidaklah mengharuskan semua karakteristik melekat utuh padanya. Baginya yang penting adalah sifat-sifat luar biasa yang dianggap orang lain sebagai atribut dari orang itu.

Para pengikut pemimpin karismatik biasanya sering bersikap labil dan mudah berubah sesuai dengan apa yang menjadi titah orang yang memimpinnnya, karena memang sosok kepemimpinan yang menjadi panutannya secara langsung maupun tidak langsung memberikan arahan kepada kehidupannya. Hingga mereka mencapai batas loyalitas tertinggi, mereka akan mendahulukan apa yang menjadi perintah pemimpinnnya dan mengesampingkan hal-hal yang bersifat pribadi.⁵ Dengan demikian antara pemimpin dan pengikut terkonstruksi hubungan erat, layaknya sebuah keluarga, dan terjalin di antara sesama pengikut tersebut.

1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Kepemimpinan merupakan terjemah dari kata *leadership* yang memiliki asli kata *leader*. Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin yang artinya bimbingan

⁴ Edi Sutanto, Vol. 1, No. 2, "Krisis Kepemimpinan Kiai Studi Atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat, Islamica", 2007, hlm. 115.

⁵ *Ibid*, hlm. 116.

atau tuntun. Kemudian dari kata pimpin terbentuklah kata kerja memimpin yang artinya memimpin dan menuntun.⁶

Kepemimpinan adalah aspek yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, ini disebabkan oleh kepemimpinan yang berkaitan dengan perilaku seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi para orang yang dipimpinnya, sehingga mereka mau bekerja sama dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. GR Terry & LW. Rue memahami kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dalam suatu keadaan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi⁷.

Senada dengan pengertian tersebut, Sergiovani mengatakan bahwa kepemimpinan adalah serangkaian proses kepemimpinan dalam mengatur dan menginspirasi kelompok kerja, dengan menerapkan teknik-teknik manajemen. Sama halnya dengan pendapat di atas tersebut, Sondang P.Siagian dalam Abdul Azis Wahab mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen yakni sebagai motor penggerak di dalam organisasi. Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung atas bagaimana caranya dalam memimpin.⁸

Selain itu ada mullins yang mengatakan bahwa kepemimpinan ialah berdasarkan pada sebuah fungsi dari kepribadian seseorang yang dapat dilihat dari perilaku yang ditampakkan ketika ia memimpin di dalam organisasi⁹. Ginnett dan curphy menyebutkan bahwa

⁶ Didin Kurniadin dan Imam Macali, *Manajemen Pendidikan*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media 2012), hlm. 288

⁷ Suriagiri. *Kepemimpinan Transformasional*. (Lhokseumawe: Cv Radja Publika, 2020) hlm.16.

⁸ *Ibid.*, hlm.18.

⁹ Sutarto, Wijono. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 1.

kepemimpinan adalah sebuah fenomena yang kompleks di mana meliputi tiga elemen yaitu pemimpin, pengikut, dan juga situasi.¹⁰

Kepemimpinan atau leadership dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah, imarah, ziamah, dan imamah dan secara etimologi kepemimpinan berarti gaya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin itu sendiri.¹¹ Di dalam islam yang menjadikan Al-Quran sebagai pedoman hidup manusia juga banyak mengandung firman Allah Swt tentang kepemimpinan. Terlebih lagi kita bisa meniru dan menjadikan Rasullullah Saw sebagai suri tauladan dengan kepemimpinannya di dalam agama islam.

Di dalam Al-Qur'an, kata pemimpin memiliki dua jamak, yaitu khalifah dan khulafa. Khalifah bermakna pemelihara yang membawa segal sesuatu kepada tujuan sang khalik, sedangkan khulafa bermaknapemimpin dalam penegakan hukum. Kata khalifah dapat ditemukan salah satunya pada surah Shad ayat 26 yang berbunyi:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ
بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ
يُضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ
الْحِسَابِ

Artinya: Wahai Daud, sungguh Kami menciptakan kamu sebagai khalifah (penguasa) di muka bumi, jadi buatlah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan jangan kamu ikuti hawa nafsu, sebab ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sungguh orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 2.

¹¹ Abdul Hakim. *Kepemimpinan Islami*. (Semarang: Unissula Press, 2007), hlm. 42

Khulafa sendiri disebut dalam surat Al-A'raf Ayat 69 yang berbunyi:

أَوْ عَجِبْتُمْ أَنْ جَاءَكُمْ ذِكْرٌ مِنْ رَبِّكُمْ عَلَى رَجُلٍ مِنْكُمْ
لِيُنذِرَكُمْ وَأَذْكُرُوا إِذْ جَعَلَكُمْ خُلَفَاءَ مِنْ بَعْدِ قَوْمِ نُوحٍ
وَزَادَكُمْ فِي الْخَلْقِ بَسْطَةً فَاذْكُرُوا آلَاءَ اللَّهِ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apa kamu tidak percaya dan heran bahwa datang kepadamu peringatan dari Tuhanmu yang disampaikan oleh seorang laki-laki di antaramu untuk memberi peringatan kepadamu? Dan ingatlah oleh kamu semua di waktu Allah menjadikanmu sebagai pengganti (yang berkuasa) sesudah musnahnya kamu Nuh, dan Tuhanmu telah melebihkan kekuatan tubuh dan perawakanmu daripada kaum Nuh itu. Maka ingatlah nikmat-nikmat Allah supaya kamu beruntung.

Organisasi harus mempunyai seorang pemimpin untuk membantu mereka menjalankan semua komponen dalam organisasi tersebut. Meskipun demikian, seorang pimpinan tidak semata-mata dipilih dan ditentukan. Terdapat persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi, serta kemampuan berpikir dan bertindak yang tentu harus dipertimbangkan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Cara pandang mengenai isu-isu tertentu menjadi kapasitas kepemimpinan individu. Tidak bisa dipungkiri bahwa menjadi seorang pemimpin harus bertanggung jawab dan memiliki peran yang berat dan berpengaruh. Akan tetapi, setiap hal dapat diatasi jika ia menggunakan taktik dan strategi yang sesuai dengan keadaannya.¹²

¹² Syamsu Q. Badu, dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), hlm. 48.

2. Pengertian Kepemimpinan Karismatik

Setiap pemimpin memiliki sifat dan kebiasaan dalam memimpin organisasi. Pemimpin memiliki keunikan dan kepribadian yang khas dalam memimpin organisasi. Kemampuan memimpin dapat muncul karena bakat individu. Kemampuan memimpin dapat disiapkan baik oleh individu tersebut ataupun oleh organisasi. Untuk menjadi pemimpin maka seseorang harus memiliki kapasitas, wibawa, dan kekuasaan. Untuk menjadi pemimpin seseorang juga harus memiliki kemampuan konseptual, teknik, dan kemampuan menjaga relasi. Pemimpin harus senantiasa memiliki keunggulan dibandingkan orang yang dipimpinnya.¹³

Sashkin dan Sashkin seperti yang dikutip Hanum, menyatakan bahwa hubungan pemimpin dan pengikut dari kepemimpinan karismatik di mana pengikut yang dimaksudkan di sini adalah orang-orang yang mempunyai ketergantungan dengan seorang pemimpin¹⁴. Para pengikut kepemimpinan karismatik akan memosisikan diri mereka untuk mengikuti keinginan dan hajat pemimpin dalam segala hal. Sementara seorang pemimpin didorong adanya kebutuhan akan kekuasaan yang kerap ditunjukkan melalui keunggulan-keunggulan yang ia miliki. Pemimpin karismatik disini juga mengontrol orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menciptakan hubungan antar personal yang bertujuan agar orang tersebut bergantung kepadanya, sehingga orang tersebut menjadi pengikut yang patuh dan memiliki ketergantungan dengannya.

¹³ Wendy Sepmady Hutahaean. *Filsafat Da Teori Kepemimpinan*. (Malang: Ahlimedia Press, 2021) hlm.6.

¹⁴ Nur Amaliyah Hanum, Dkk, *Pandangan Konsep Kepemimpinan karismatik*, Disampaikan Pada Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Era Revolusi Industri 4.0, hlm. 164.

Max Weber seperti yang dikutip Murtiana, berpendapat bahwasannya kepemimpinan karismatik mempunyai kapasitas dan juga wewenang serta kemampuan dalam mempengaruhi sistem sosial yang ada, anggota yang dipimpin olehnya meyakini bahwa ia adalah sosok pemimpin yang memiliki kemampuan luar biasa, serta menghadirkan solusi atas segala permasalahan.¹⁵

Pemimpin yang bersifat karismatik tidak terpacu pada otoritas formal maupun kekuasaan posisional, namun pada kekuasaan yang bersifat personal, sebab memang banyak orang sekitarnya yang mengaguminya baik dari sikap, sifat, dan juga kepribadiannya dan itu yang membuat seorang pemimpin karismatik dapat memimpin dengan kharisma yang ia miliki.

Conger seperti yang dikutip Johan, mendefinisikan kepemimpinan karismatik adalah sebuah atribusi yang dimiliki oleh seorang pemimpin dimana semua itu berdasarkan dari persepsi para pengikut pengikutnya dan perilaku serta kepribadian pemimpin mereka.¹⁶

Waldman dan Yammarino seperti yang dikutip Johan, lebih lanjut mengatakan bahwa kepemimpinan karismatik ialah hubungan antara pemimpin dan pengikut, dimana dari hubungan tersebut menghasilkan komitmen yang diinternalisasi terhadap visi pemimpin, kekaguman dan rasa hormat yang sangat kuat terhadap pemimpin, dan

¹⁵ Eli Murtiana, "Model Kepemimpinan Karismatik Susilo Bambang Yudhoyono Dalam Partai Demokrat", Skripsi Program Studi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, hlm. 20.

¹⁶ Muhammad Johan, "Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Karyawan UMKM: Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacit Knowledge Sharing", Vol. 5, No. 1 *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 2021, hlm. 600.

identifikasi pengikut dengan pemimpin, visi, dan kolektif yang dibentuk oleh pemimpin.¹⁷

Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat mengatakan bahwa secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Kharisma terbentuk dengan berbagai pengalaman yang telah dilalui pemimpin tersebut. Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar. Oleh karena itu, pemimpin karismatik umumnya mempunyai pengikut, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat mengatakan bahwa mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.¹⁸

Adapun kiai sebagai pemimpin di sebuah pondok pesantren tentunya memiliki kuasa atas pengendalian segala unsur yang ada di pondok pesantren. Dengan karisma yang dimiliki oleh seorang kiai, mampu membuatnya memperoleh kepercayaan dari masyarakat maupun orang-orang di sekitarnya.¹⁹

Kiai sebagai pemimpin pesantren tentu membutuhkan bantuan untuk mengimbangi cakupan yang semakin luas, menurut beberapa penelitian, daya kagum atau karisma yang dimiliki oleh seorang kiai mampu memberikan pengaruh yang kuat bagi pengikutnya untuk mematuhi dan memberikan dukungan atas segala keputusan dari seorang kiai. Dengan karisma yang dimiliki, kiai mampu untuk

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ Eli Murtiana, *Op. Cit*, hlm. 2.

¹⁹ Hendrayadi, "Kepemimpinan Karismatik Dalam Implementasi Nilai-nilai Pendidikan Pesantren", Vol. 3, *Journal of Science and Social Research*, 2023, hlm. 4.

memberikan dukungan, nasihat dan kritik yang oleh pengikutnya hal tersebut dianggap bermanfaat untuk mereka.²⁰

3. Indikator-Indikator Kepemimpinan Karismatik

Di muka telah disinggung bahwa kepemimpinan karismatik ialah salah satu gaya kepemimpinan yang sangat identik dari pemimpin itu sendiri. Dalam kaitan inilah indikator utama seorang pemimpin yang karismatik terlihat, yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa mengatakan bahwa apa penyebab kesediaan itu. Para pakar belum sepakat tentang faktor-faktor yang menjadi ‘magnet’ tersebut, dan latar belakang biografikal, pendidikan, kekayaan dan penampilan mungkin ikut berperan, akan tetapi mungkin juga tidak, mungkin karena ketidakmampuan para ahli mengidentifikasi faktor-faktor penyebab yang dominan.²¹ Seorang pemimpin karismatik biasanya memiliki indikator tertentu yang menandakan kepemimpinannya dengan karismatik, diantaranya :

- a) Memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan visi masa depan ideal yang jauh lebih baik daripada saat ini.
- b) Dapat mengkomunikasikan ide dan tujuan yang kompleks dengan cara yang jelas dan menarik, sehingga semua orang dari tingkat manajemen puncak hingga tingkat bawah organisasi dapat memahami dan mengidentifikasinya.

²⁰ Busthomi Ibrahim, dkk “Transformational Leadership and Organizational Commitment: Moderator Role of Pesantren Employee Job Satisfaction” vol. 12, no. 4, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 2023, hlm. 1934 https://www.researchgate.net/publication/376123315_Transformational_leadership_and_organizational_commitment_Moderator_role_of_pesantren_employee_job_satisfaction diakses terakhir 17/08/24

²¹ Purwanggono, Cuk, Jaka. *Kepemimpinan*. (Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim, 2020) hlm. 18.

- c) Membangun kepercayaan pada pengikutnya melalui keyakinan diri yang tak tergoyahkan, kepercayaan yang teguh, keyakinan moral yang kuat, dan optimisme.
- d) Memiliki kemampuan untuk menginspirasi pengikutnya.
- e) Bersedia menanggung resiko pribadi yang besar demi mendapatkan kepercayaan dari pengikutnya.
- f) Bersifat energik untuk menyelesaikan sesuatu secara tepat waktu.
- g) Melibatkan hubungan atau interaksi dengan pengikutnya.
- h) Mampu meminimalisir konflik internal.
- i) Memberdayakan pengikutnya dengan sistem role model dan pembinaan, memberikan umpan balik dan dorongan, dan membujuk pengikutnya untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab agar keterampilan dan kepercayaan diri mereka tumbuh..
- j) Sering mempromosikan diri dan visi mereka.

4. Karakteristik Pemimpin Karismatik

Pada umumnya, pemimpin yang karismatik banyak disegani karena keistimewaan kepribadian, sifat, serta perilaku yang tidak dimiliki oleh orang lain²². Hadari mengungkapkan seperti yang dikutip Yuni bahwasannya karakteristik utama kepemimpinan karismatik dijelaskan sebagai berikut:²³

- a) Percaya diri
- b) Memiliki visi dan tujuan ideal untuk menformulasi masa depan yang lebih baik.

²² Imam Gunawan, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2018), hlm. 80

²³ Yuni Siswanti. *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. (Yogyakarta : 2015), hlm.87.

- c) Memiliki kemampuan untuk mengungkapkan visi secara jelas.
- d) Keyakinan yang kuat terhadap visi, komitmen, bersedia menerima resiko.
- e) Perilaku yang ke luar aturan, dalam hal ini cenderung tidak memunculkan perilaku baru yang kreatif, dikagumi dan sering membuat kejutan.
- f) Dipandang sebagai agen perubahan, bukan pengikut.
- g) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan, mampu menilai lingkungan secara realistis

Kepemimpinan karismatik ini banyak bercokol pada masyarakat tradisional. Karena pada umumnya jenis masyarakat seperti ini cenderung memiliki homogenitas tinggi dan juga memuliakan seorang pemimpin lebih dari masyarakat yang berada di perkotaan, kepercayaan yang sama, pandangan hidup dan nilai budaya serta gaya hidup yang hampir sama pula. Homogenitas tersebut dapat menciptakan kesadaran kolektif, persamaan gaya hidup, hubungan langsung antar anggota masyarakat dan tidak adanya pembagian kerja yang impersonal.²⁴

Masyarakat dengan tipe demikian mudah disatukan oleh pengaruh yang bercorak kharismatis. Jika pengikut telah terbiasa mengikuti pemimpin kharismanya, mereka menjadi tergantung kepada nasehat, bimbingan dan kemampuan pemimpinnya, dan ini juga biasanya terjadi karena masyarakat tradisional masih minim akan tokoh yang dijunjung. Persoalannya adalah bagaimana mereka mengatasi kesulitan hidupnya manakala pemimpinnya mati atau tidak

²⁴ Edi Sutanto, "Krisis Kepemimpinan Kiai Studi Atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat, *Islamica*" Vol. 1, No. 2, 2007, hlm. 116.

mampu lagi, bagaimana kualitas kepemimpinan itu dilestarikan, bagaimana cara mewarisi kualitas kharisma yang bersifat individualistik ke dalam struktur organisasi sosial yang lebih mapan, stabil dan berkesinambungan. Karena biasanya ketika seorang pemimpin karismatik sudah tiada dan ia tidak mempersiapkan pengkaderan pada generasi setelahnya, kharisma kepemimpinannya terdahulu hanya akan menjadi sebuah cerita dan sukar untuk dilanjutkan oleh para regenerasinya.²⁵

Kiai adalah sosok sentral di sebuah pesantren. Perannya tidak diragukan lagi sangat signifikan di tengah lingkungan pesantren yang diasuhnya. Tidak ada pesantren tanpa sang kiai. Bahkan kiai merupakan salah satu syarat formal legalitas sebuah pesantren. Pesantren tanpa kiai bukanlah pesantren. Bersama dengan syarat lain seperti adanya santri, kurikulum, ustadz, mushola atau masjid serta ruang belajar, kiai membentuk bangunan utuh yang bernama pesantren. Bahkan dia merupakan aktor paling penting dan paling menentukan dalam pesantren: kemana pesantren akan diarahkan sangat tergantung kepada sang kiai.²⁶

Menurut Daulay seperti yang dikutip oleh Ahmad, bahwasannya Kiai adalah seseorang yang ahli dalam bidang agama dan fasih dalam membaca Al-Qur'an serta mempunyai kemampuan yang cermat dalam memandang suatu hal.²⁷

Asal usul istilah Kiai dalam bahasa Jawa pun terbagi dalam tiga bagian yakni, untuk benda yang dianggap memiliki kekuatan

²⁵ *Ibid*

²⁶ Zainal Abidin Ahmad, Dkk. (2020). *Kiai, Transformasi Pesantren Dan Pencarian Model Gender Mainstreaming Di Pesantren Subulussalam Tulungagung*. Jurnal Penelitian, Vol. 14, No. 1, hlm. 4.

²⁷ *Op. Cit*, hlm. 171.

spritual, untuk para tetua pada umumnya, dan juga untuk orang yang ahli dalam bidang agama islam.²⁸

B. Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan hal yang sangat penting di dalam sebuah organisasi karena memang loyalitas sangat berkaitan erat dengan komitmen semakin besar loyalitas seseorang akan semakin besar pula komitmen orang tersebut kepada lembaga yang dinaunginya, dan dari itu akan memberikan dampak positif kepada lembaga atau institusi tertentu. Di era kompetisi saat ini semakin pesatnya perkembangan zaman maka akan semakin ketat pula persaingan, hal tersebut tidak bisa dihindarkan. Oleh karena itu setiap lembaga harus mampu bertahan dan berkembang, agar mampu bergerak dan bisa mencapai tujuan organisasi. Salah satunya yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.²⁹

Perubahan zaman yang semakin pesat menggambarkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh para pemimpin selama ini, menunjukkan suatu tipe kepemimpinan yang mengarah kepada kepemimpinan situasional yakni, disatu sisi pimpinan berusaha menjaga kondisi guru agar bekerja dengan nyaman dan aman serta aspek yang berkaitan dengan semua kebutuhan dan keinginan pegawai tersebut. Terciptanya kenyamanan dan rasa aman akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin itu sendiri sehingga menciptakan komitmen organisasi guru yang kuat, loyalitas terhadap pimpinan semakin tinggi dan ini akan berdampak positif terhadap Loyalitas pegawai dan organisasi.³⁰

²⁸ *Op. Cit*, hlm. 172.

²⁹ Asep Saepul Ma'aruf, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*", Vol. 4, No.1, 2021, hlm. 48.

³⁰ Mahadin Shaleh . *Kepemimpinan Dan Organisasi*. (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus Iain Palopo, 2018), hlm. 27.

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Menurut Wicakso seperti yang dikutip dalam Mahadin bahwasannya loyalitas adalah setia kepada sesuatu dengan rasa cinta, dimana rasa cinta tersebut muncul dengan berbagai cara sesuai dengan individu masing-masing, sehingga dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi seseorang akan merasa tidak perlu mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain ataupun tempat kerjanya.³¹ Loyalitas kerja akan tercipta apabila guru merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu lembaga.

Menurut Danim seperti yang dikutip Iriana, loyalitas kerja adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan jadi bagaimana sebuah lembaga dapat mencetak dan menghasilkan para tenaga kerja yang dimilikinya untuk senantiasa bersikap setia dan baik kepada lembaga ataupun institusi terkait.³²

Hasibuan mengemukakan seperti yang dikutip Harryadinata, bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian para staf dan guru yang meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan guru menjaga dan membela lembaga di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.³³

³¹ *Ibid.*

³² Iriani, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Bappedakota Tanjungbalai", Vol.4 No.2, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb), 2019, hlm. 20.

³³ Harryadinata, "Pengaruh Loyalitas, Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur", Vol. 2, No. 1. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, 2020

2. Faktor-faktor Loyalitas Kerja

Pemimpin bekerja dan menjalankan kegiatan organisasi dengan membutuhkan tim dalam menggerakkan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa memilih tim yang baik dan pimpinan harus memilih orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Di samping itu, tim yang dicari di antaranya adalah orang-orang yang jujur, bertanggung jawab, mahir berkomunikasi, memiliki loyalitas dan integritas yang tinggi, semangat yang tinggi, tidak suka mengeluh, dan siap menerima perubahan ke arah yang lebih baik³⁴.

Yuliandri menegaskan seperti yang dikutip Sobry, bahwasannya loyalitas dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dipengaruhi oleh fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh sebuah lembaga, tunjangan kesejahteraan, iklim dan kondisi lingkungan kerja, serta insentif yang didapat.³⁵ Pendapat lain juga dikemukakan oleh Steers dan Porter bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja seseorang, diantaranya yaitu:³⁶

- a) Karakteristik pribadi, mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan, biasanya berupa target pekerjaan, stres yang berkaitan dengan pekerjaan, kesempatan bergaul di lingkungan kerja, capaian pekerjaan, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

³⁴Sobry Sutikno. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. (Lombok: Holistica, 2018) hlm. 126.

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Indra Suyoto Kurniawan. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan" Vol. 1, No. 16, *Jurnal Loyalitas*, hlm. 87

- c) Karakteristik model lembaga pendidikan, berkaitan dengan internal lembaga pendidikan itu yang dapat dinilai dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau setidaknya telah menunjukkan macam-macam tingkat asosiasi melalui tanggung jawab lembaga pendidikan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol lembaga pendidikan.
- d) Pengalaman yang didapat dalam dunia kerja, mencakup sikap positif kepada lembaga pendidikan, keyakinan pada sikap positif terhadap lembaga pendidikan, rasa aman.

3. Indikator-indikator Loyalitas Kerja

Guru menjadi aset berharga dan berpengaruh dalam suatu organisasi lembaga pendidikan. Maka seorang pemimpin selalu khawatir dan gelisah apabila kehilangan guru yang berkualitas. Arus informasi menjadi penunjang untuk mendukung lembaga pendidikan maupun untuk kepentingan guru tersebut. Usaha yang dapat dilakukan adalah memaksimalkan cara kerja dari kepemimpinan yang ada. Para pemimpin lembaga pendidikan selalu berusaha supaya guru merasa nyaman untuk menetap, karena kepemimpinan adalah salah satu unsur yang dapat mempengaruhi guru untuk menumbuhkan sikap loyal dalam dirinya terhadap lembaga pendidikan tersebut dan rasa nyaman merupakan hasil dari kebijakan yang diterapkan dalam unit kerja yang dipimpinnya.³⁷ Hal ini tergambar dalam gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin.

Menurut Kasmir seperti yang dikutip Halim, loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada lembaga pendidikan, seseorang yang loyal kepada lembaga pendidikan. Loyalitas mempengaruhi karyawan

³⁷ Hardani Widhiasuti, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Semarang University Press 2012), hlm. 18.

untuk meningkatkan kariernya, demikian pula sebaliknya. Loyalitas dapat mempengaruhi karier baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel lain.³⁸

Menurut Abdulla seperti yang dikutip Halim, indikator loyalitas kerja adalah:³⁹

- a) Tidak senang melihat perbuatan yang cenderung merugikan lembaga pendidikan.
- b) Bersedia turun tangan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan lembaga pendidikan.
- c) Bersedia mendahulukan kepentingan lembaga pendidikan tempatnya bekerja atas kepentingan pribadinya.
- d) Tidak mau berbuat yang mengarah pada yang merusak (merugikan) lembaga pendidikan.
- e) Suka bekerja keras, kreatif, dan selalu ingin bekerja yang terbaik bagi lembaga pendidikan.
- f) Merasa bangga atas prestasi yang dicapai lembaga Pendidikan.

4. Strategi Meningkatkan Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau lembaga pendidikan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan

³⁸ Jessica Halim, Dkk, "Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Taahta Maju Ersada", Vol. 6, No. 2, Jurnal Bisnis Kolega, 2020, hlm. 18.

³⁹ *Ibid.* Jessica Halim, hlm. 19.

keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra lembaga pendidikan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.⁴⁰

Dijelaskan oleh Dr. Malayu Hasibuan bahwa pemeliharaan merupakan strategi untuk meningkatkan dan mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Maka pemilihan metode pemeliharaan yang tepat sangat lah penting agar pelaksanaannya dapat efektif dalam mencapai tujuan dari sebuah lembaga atau lembaga pendidikan. Adapun metode pemeliharaan tersebut adalah sebagai berikut:⁴¹

- a) Komunikasi. Komunikasi merupakan proses terjadinya penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Komunikasi akan membentuk suatu interaksi. Namun interaksi baru akan terbentuk apabila komunikasi tersebut terjalin dengan baik.
- b) Insentif. Insentif merupakan salah satu hak karyawan yang diberikan oleh lembaga atau lembaga pendidikan sesuai dengan kewajiban atau beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Insentif diharapkan dapat memberi motivasi agar karyawan mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan adanya insentif, karyawan merasa diperhatikan dan dihargai setiap hasil kerjanya.
- c) Program Kesejahteraan Karyawan. Hal ini merupakan bentuk balas jasa pelengkap yang diberikan oleh lembaga atau lembaga

⁴⁰ Tesalonica Iranie Pitoy, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)", Vol. 1 No. 4, Productivity, 2020, hlm. 340.

⁴¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Askara, 2017) hlm. 58

pendidikan kepada karyawan atas beberapa kebijakan. Kesejahteraan yang diberikan dapat berupa finansial maupun non finansial. Program kesejahteraan karyawan ini harus direncanakan dengan sebaik mungkin agar dapat menjadi manfaat untuk lembaga atau lembaga pendidikan, karyawan dan tentunya untuk masyarakat.

- d) Keselamatan dan Kesejahteraan Kerja. Upaya pemeliharaan ini menjadi bagian penting dalam strategi peningkatan loyalitas karyawan. Perasaan sangat dilindungi dan diperhatikan oleh lembaga atau lembaga pendidikan akan muncul dalam diri seorang guru apabila program ini diberlakukan. Dalam pelaksanaannya, karyawan selalu dihimbau untuk peka terhadap keselamatan dan kesejahteraan dalam bekerja. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan dapat mempersembahkan program penyuluhan dan pembinaan agar para karyawan memiliki kesadaran yang tinggi akan keselamatan dan kesejahteraan kerja.
- e) Hubungan Industrial Pancasila. Merupakan hubungan pelaku proses produksi barang atau jasa yang didasari oleh nilai-nilai yang terkandung dalam keseluruhan sila-sila pada pancasila yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa Indonesia dan kebudayaan nasionalnya.

Loyalitas dianggap penting bagi suatu lembaga atau lembaga pendidikan sebab memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuan daripada lembaga atau lembaga pendidikan itu sendiri. Apabila lembaga pendidikan berhasil membentuk karyawan atau pekerja yang memiliki loyalitas tinggi, maka dapat dipastikan setiap hal yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang berkaitan dengan barang atau jasa yang dijual oleh lembaga pendidikan atau lembaga akan memiliki nilai dan

kualitas yang tinggi. Kualitas produk atau jasa dengan kualitas tinggi otomatis berpengaruh dengan kepuasan dan loyalitas pelanggan. Maka dengan begitu, lembaga atau lembaga pendidikan akan dengan mudah mencapai keberhasilan melalui proses tersebut.

C. Hasil Penelitian Yang Relevan

Pada penelitian kali ini peneliti melakukan berbagai pertimbangan atas beberapa penelitian yang telah dilakukan. Disini peneliti mengambil beberapa penelitian yang relevan dimana masing-masing penelitian ini memberi gambaran peneliti tentang kepemimpinan karismatik, dan loyalitas kerja. Peneliti juga mengambil beberapa kesimpulan yang ada pada penelitian sebelumnya dan mengambil beberapa perbedaan-perbedaan yang ada dengan penelitian yang akan dilakukan.

Pertama pada penelitian yang dilakukan oleh Didin Budiawan pada tahun 2023 dengan judul penelitian “Kepemimpinan Karismatik Kiai Pondok Pesantren: Studi Kasus Pada Kiai Pondok Pesantren Islam Tarogong Garut dan kiai Pondok Pesantren Islam Pajagalan Bandung”. Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi wawancara dan studi dokumen. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa kiai di Pondok Pesantren Islam Tarogong memiliki peran penting dalam membangun hubungan sosial dan toleransi di masyarakat. Kiai juga mampu memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mengikuti nilai-nilai keagamaan.⁴²

Kedua, pada penelitian yang dilakukan oleh Mawar Maimunah dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin yogyakarta)”.

⁴² Didin Budiawan, “Kepemimpinan Karismatik Kiai Pondok Pesantren: Studi Kasus Pada Kiai Pondok Pesantren Islam Tarogong Garut dan kiai Pondok Pesantren Islam Pajagalan Bandung”. Tesis Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Sunan Gunung Djati, 2023.

Penelitian ini juga membahas tentang tentang kepemimpinan kiai terhadap loyalitas santri. Artinya variabel yang terdapat pada penelitian ini hampir sama, namun perbedaannya terdapat pada objeknya yaitu santri dan guru. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.⁴³

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Musthofa pada tahun 2022 dengan judul penelitian “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumen. Persamaan yang ada dalam penelitian ini adalah juga membahas deskripsi dan penerapan gaya kepemimpinan karismatik kiai. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan karismatik memberikan dampak positif pada loyalitas guru yang ada di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo, namun dengan karisma kiai yang kuat, guru hanya bergantung kepada keputusan pemimpin tanpa memiliki kesempatan untuk mengembangkan program lainnya.⁴⁴

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Samsul Ma’arif pada tahun 2015 dengan judul Penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Kiai (H. Hasanain Yahya) Terhadap Loyalitas Ustadz di Pondok Pesantren Jagasatru Kota Cirebon.” Pada penelitian ini digunakan langkah observasi, wawancara dan penyebaran angket untuk mengetahui loyalitas yang diberikan ustadz kepada kiai dan pondok pesantren. Dari hasil penelitian ini disebutkan bahwa

⁴³ Mawar Maimunah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)” Skripsi program studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

⁴⁴ Ahmad Musthofa “Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2022.

kepemimpinan kiai yang karismatik dapat berpengaruh dengan baik terhadap pembentukan loyalitas guru di Pondok Pesantren Jagasatru Kota Cirebon.⁴⁵

Kelima, pada penelitian yang dilakukan oleh Athaillah Askandari pada tahun 2021 dengan judul penelitian “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAS Darul Falah Aceh Utara. Pada penelitian ini disebutkan bahwa kepala madrasah di MAS Darul Falah menggunakan beberapa gaya kepemimpinan salah satunya adalah gaya kepemimpinan karismatik yang mana dalam penelitian ini disimpulkan dapat membangun loyalitas tenaga kependidikan di lembaga tersebut. Disebutkan juga bahwa dalam pelaksanaannya tidak terdapat hambatan sebab kepala madrasah selalu melibatkan banyak pihak dalam pengambilan sebuah keputusan, dan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.⁴⁶

⁴⁵ Samsul Ma'arif “Pengaruh Kepemimpinan Karismatik Kiai (H. Hasanin Yahya) Terhadap Loyalitas Ustadz di Pondok Pesantren Jagasatru Kota Cirebon” Skripsi program studi Pendidikan Agama Islam, IAIN Syekh Nurjati, 2015.

⁴⁶ Athaillah Askandari “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAS Darul Falah Aceh Utara” Skripsi program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2021.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti melakukan penelitian di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Jl. Mujahidin 2, Parigi Baru, Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, Banten, Kode Pos 15228. Tepatnya penelitian ini dilakukan di dalam dan di luar pondok pesantren sendiri guna pengambilan beberapa informasi untuk dijadikan data. Tempat penelitian ini sendiri tempat dahulu peneliti mengajar dimana peneliti sudah sedikit mengetahui keadaan tentang sekitar tempat penelitian.

Penelitian ini sendiri mulai dilakukan pada bulan Novermber 2023 sampai Juli 2024 dimana peneliti pertama kali datang ketempat untuk melakukan observasi tempat penelitan dan orang-orang sekitar. Tetapi penelitian ini pun menyesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada dimana penelitian dapat berjalan lebih cepat dan juga lebih lama.

Tabel 3.1 Garis Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Pelaksanaan								
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Mei	Jun	Jul	Agu
Seminar Proposal	✓								
Terbit SK Pembimbing		✓							
Observasi						✓			
Membuat Instrumen Wawancara						✓			
Wawancara Pimpinan Guru							✓		
Wawancara Guru Pondok Pesantren							✓		
Wawancara Santri							✓		
Penyusunan Bab 4 dan 5							✓	✓	
Bimbingan Skripsi							✓	✓	
Sidang Skripsi									✓

B. Metode dan Prosedur Penelitian

Penelitian kali ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dimana peneliti menganggap pendekatan ini sesuai untuk dapat menjawab semua permasalahan yang ada. Disini juga peneliti mengambil metode studi kasus karena peneliti menganggap metode ini dapat mengeksplorasi dan mengelaborasi suatu kasus secara mendalam dan komprehensif, selain itu peneliti juga menganggap metode ini sesuai dan memungkinkan untuk dapat menyelesaikan dengan masalah yang ada.

Dalam prosedur penelitian disini peneliti menggunakan dasar dari metode studi kasus dimana prosedur yang dilaksanakan ialah dimulai dari kegiatan observasi hingga membuat laporan penelitian. Prosedur yang peneliti lakukan disini ialah menyesuaikan juga dengan keadaan yang ada pada tempat penelitian, jadi memungkinkan adanya langkah-langkah yang akan ditambah ataupun dikurangi. Prosedur penelitian kali ini ialah sebagai berikut

Gambar 3.1 Prosedur Penelitian



C. Data dan Sumber Data

Pada penelitian kali ini peneliti mengambil data primer dan sekunder dari berbagai hasil observasi, wawancara, studi dokumentasi dimana data tersebut diperoleh dari berbagai sumber yang ada berkaitan dengan fokus dan subfokus penelitian yang ada, guna menjadikan penelitian ini tetap fokus dan tidak keluar pada jalannya.

Sumber data yang diperoleh ialah dari berbagai segi yakni dari informan secara langsung, yaitu Pimpinan, Guru, dan Santri Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Peneliti juga memperoleh data dari hasil observasi tempat penelitian dimana peneliti mengamati secara mendalam dan mencatat semua sebagai sumber data yang akan digunakan, peneliti juga memperoleh data dari hasil studi dokumentasi yang ada pada tempat penelitian, dimana ada berbagai dokumentasi yang meliputi banyak hal yang dapat dijadikan sumber data pada penelitian ini.

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Beberapa teknik dan prosedur pengumpulan data yang peneliti lakukan ialah sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik ini dilakukan karena merupakan langkah awal yang peneliti lakukan di dalam penelitian, dimana peneliti mengamati secara keseluruhan kondisi dan situasi tempat penelitian yang akan dilakukan. Observasi ini dilakukan guna memiliki gambaran pada penelitian yang akan dilakukan dan sebagai bekal di dalam langkah awal penelitian dari penentuan judul, rumusan masalah, dll. Observasi juga dilakukan ketika penelitian sedang berlangsung. Hal ini dilakukan guna mendapatkan data yang lebih lengkap.¹

¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013) hlm. 226

2. Wawancara

Teknik penelitian ini dilakukan guna mendapatkan informasi yang dibutuhkan secara langsung terkhusus untuk data primer penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan teknik observasi dan wawancara. Selama melakukan observasi, peneliti juga akan mewawancarai narasumber yang berkaitan dengan penelitian.²

Wawancara akan dilakukan terhadap beberapa informan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu Pimpinan, Guru dan Santri Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Wawancara pun dilakukan menyesuaikan situasi dan kondisi yang ada sesuai dengan kebutuhan dan kelengkapan informasi yang telah didapat.

3. Studi dokumentasi

Teknik ini dilakukan guna mendapatkan data sekunder yang terdiri dari berbagai jenis seperti dokumentasi, buku catatan, laporan lembaga, dll. teknik ini peneliti rasa sangat penting karena memang sebagai tambahan dan penguat data dari berbagai data lainnya yang telah terkumpul, dan juga dapat dijadikan sebagai pembanding yang berguna di dalam penelitian.³

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan pengamatan terhadap beberapa data, salah satunya data kehadiran dan kedisiplinan guru ketika rapat dan mengajar

E. Prosedur Analisis Data

Pada prosedur analisis data di dalam penelitian kali ini peneliti menggunakan model miles dan huberman dimana prosedur tersebut mencakup:

² *Ibid.* Sugiyono, hlm. 232

³ *Ibid.* Sugiyono, hlm. 240

1. Reduksi data dimana pada tahap ini peneliti melakukan penyederhanaan data agar mudah di dalam mendapatkan informasi. Data yang sudah dikumpulkan akan dikelompokkan menjadi beberapa bagian data yang ada seperti kategori sangat penting, kurang penting, dan tidak penting. Selanjutnya peneliti bisa menyimpan mana data yang perlu disimpan dan dibuang. Dengan begitu data akan lebih sederhana untuk dapat masuk ke tahap selanjutnya.
2. Penyajian data dilakukan guna memperlihatkan data yang sudah direduksi ke dalam bentuk grafik, chart, dan lainnya. Hal ini bertujuan untuk mempermudah penyampaian data sehingga pihak lain mampu memahami dengan baik. IPembaca juga akan lebih mudah menyerap informasi yang ada di dalam data tersebut..
3. Penarikan kesimpulan atau *conclusion drawing* merupakan informasi yang didapat dari data yang sudah disusun dan dikelompokkan lalu disajikan menggunakan teknik tertentu. Kesimpulan ini dapat diletakkan paling akhir atau sebagai penutup sehingga pembaca dapat menemukan kesimpulan dari seluruh penelitian.

4. Validitas Data

Validasi data pada penelitian kali ini dilakukan dengan menggunakan metode spiral melalui berbagai cara, dilihat dari berbagai aspek agar keabsahan data yang didapatkan benar-benar baik dan dapat dipertanggung jawabkan penelitiannya.

1. Kredibilitas dimana tahap ini ialah menetapkan hasil penelitian yang telah dilakukan agar menjadi penelitian yang kredibel dan dapat dipercaya dari persepektif partisipan. Selain itu, untuk mendeskripsikan fenomena yang menarik perhatian dari sudut

pandang partisipan. Dimana peneliti kali ini juga akan melakukan berbagai langkah untuk dapat meningkatkan kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, ketekunan penelitian, triangulasi, diskusi teman sejawat, analisis kasus negatif, dan memberchecking.⁴

2. Transferabilitas selanjutnya tahapan yang dimana mengukur tingkatan kemampuan hasil dari penelitian yang telah dilakukan untuk dapat diterapkan pada konteks yang lain. Disini peneliti melakukan peningkatan transferabilitas dengan melakukan pendiskripsian tentang kepemimpinan karismatik, loyalitas kerja, dan semangat kerja secara rinci dan asumsi-asumsi yang menjadi pusat pembahasan pada penelitian ini.⁵
3. Dependabilitas yakni pada tahapan ini peneliti menekankan perlunya konteks yang berubah-ubah ketika melakukan penelitian yang dilakukan. Peneliti juga senantiasa akan melakukan penguraian perubahan-perubahan yang akan terjadi dalam penelitian yang sedang dilaksanakan, dan bagaimana perubahan-perubahan tersebut dapat mempengaruhi penelitian yang dilakukan.⁶
4. Konfirmabilitas yakni tahapan terakhir yang dilakukan oleh peneliti dimana objek penelitian yang dilakukan merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian yang dikonfirmasi oleh orang lain. Peneliti juga mendokumentasikan prosedur untuk mengecek kembali seluruh data penelitian.⁷

⁴ *Ibid.* Sugiyono, hlm. 270

⁵ *Ibid.* Sugiyono, hlm. 276

⁶ *Ibid.* Sugiyono, hlm. 277

⁷ *Ibid.* Sugiyono, hlm. 277

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory didirikan pada tahun 1992 yang diawali dengan adanya niat Almarhum Bapak H. Nadjih Bin H. Idup selaku Waqif Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory sekaligus Pembina Yayasan Al-Urwatul Wustqo untuk mewakafkan tanahnya seluas 5,2 hektar guna didirikan lembaga pendidikan seperti Pondok Modern Gontor di Wilayah Tangerang Selatan, namun saat ini yayasan tersebut telah berubah menjadi Yayasan Al-Amanah Al-Gontory yang diketuai oleh Al-Ustadz Aditia Warman, S.E., M.M. Saat pertama kali beroperasi, Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory hanya memiliki 5 orang santri dan 8 orang guru, seluruh pencapaian yang diraih saat ini bisa diperoleh berkat usaha, kerja keras, kerja sama, solidaritas dan sinergi yang kuat antara pimpinan, staf dan guru. Sehingga kini Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dapat dikenal luas di kalangan masyarakat. Tak dapat dipungkiri dukungan yang datang dari masyarakat dan para alumni membawa pengaruh yang besar dalam sejarah perkembangan dan kemajuan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Maka dari hal ini bisa dilihat bawah seiring berjalannya waktu jumlah santri terus bertambah dan alumni yang melanjutkan ke perguruan tinggi baik itu ada di dalam maupun luar negeri pun semakin meningkat serta peran aktif para alumni di masyarakat, hal ini sangat membantu dalam syi'ar dan menunjukkan citra baik Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Seiring berkembangnya Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan

tuntunan masyarakat, maka pada tahun 2001 Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memutuskan untuk menerima santriwati dan masih berlangsung hingga saat ini.¹

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

a. Visi

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki visi yang berbunyi ***“TERWUJUDNYA INSAN YANG BERAKHLAKUL KARIMAH, CERDAS DALAM INTELEGENSI (IQ), EMOSI (EQ), SPIRITUAL (SQ) YANG BERGUNA UNTUK KEHIDUPANNYA DI MASA DEPAN”***.

Visi tersebut menggambarkan profil dan cita-cita pondok pesantren dalam mewujudkan :²

- 1) Suasana keagamaan dan pembelajaran dengan dilandasi budi pekerti.
- 2) Proses pembelajaran yang kondusif dan terukur sehingga melahirkan insan yang cerdas.
- 3) Profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan.
- 4) Pengembangan potensi peserta didik yang optimal.
- 5) Kedisiplinan kreatifitas dan inovatif.
- 6) Keunggulan dalam prestasi akademik dan kualitas lulusan.

Untuk mencapai visi tersebut perlu dirumuskan suatu misi berupa kegiatan jangka panjang yang direncanakan secara sistematis dan dengan arah yang jelas. Berikut ini merupakan misi yang dirumuskan berdasarkan visi diatas.

b. Misi

Untuk mewujudkan visinya, maka Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory merumuskan misi sebagai berikut :

¹ “Sejarah” lihat <https://amanahgontory.sch.id/sejarah/> diakses terakhir 15/05/2024.

² “Visi Misi” lihat <https://amanahgontory.sch.id/sejarah/> diakses terakhir 15/05/2024.

- 1) Mewujudkan keteladanan dan pembinaan keagamaan yang mampu menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama, sehingga menjadi sumber kearifan dan dalam bertindak.
- 2) Mengintegrasikan budi pekerti dalam proses pembelajaran.
- 3) Memberdayakan potensi kecerdasan peserta didik baik dalam ilmu pengetahuan dan sains (IMTEK) maupun Iman dan Taqwa (IMTAQ) dalam meningkatkan daya saing dan daya juang secara global.
- 4) Mewujudkan suasana pembelajaran yang kondusif.
- 5) Meningkatkan profesionalisme dalam pelayanan.
- 6) Mengupayakan pengajaran dan bimbingan yang efektif dan optimal.
- 7) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah dengan didasari sikap disiplin dan inovatif.
- 8) Melatih ketrampilan berfikir, sehingga mampu memecahkan permasalahan yang dihadapi.

3. Panca Jiwa dan Motto

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mengemban visi dan misi pendidikan, mencerdaskan kehidupan masyarakat dan bangsa. Santri menjalankan serangkaian proses pendidikan agar kelak tumbuh menjadi individu yang berakhlak mulia, memiliki pengetahuan yang luas, terampil serta dapat bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Hal ini diupayakan melalui sistem pendidikan berasrama 24 jam. Sebagai calon pemimpin di masa yang akan datang, santri perlu butuh untuk tumbuh dalam sebuah lingkungan pendidikan yang nyaman dan asri, santri dididik, dibina, diasuh juga dibekali wawasan serta ilmu pengetahuan agama dan umum secara terpadu. Tak terkecuali beragam

ketrampilan kecakapan hidup atau *life-skill* santri pun turut serta ditumbuhkan-kembangkan, sehingga nantinya santri berjiwa mandiri, kelak di masyarakat, saatnya santri berdaya saing tinggi, maka Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mengamalkan Panca Jiwa dan Motto sebagai berikut:

a. Panca Jiwa Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

- 1) Keikhlasan
- 2) Kesederhanaan
- 3) Berdikari
- 4) Ukhuwah Islamiyah
- 5) Kebebasan

b. Motto Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

- 1) Berbudi Tinggi
- 2) Berbadan Sehat
- 3) Berpengetahuan Luas
- 4) Berpikiran Bebas³

4. Logo Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Gambar 4.1
Logo Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

³ "Panca Jiwa dan Motto" lihat <https://amanahgontory.sch.id/panca-jiwa-dan-motto/diakses> terakhir 15/06/2024

5. Struktur Pengurus Pondok Pesantren

No	Jabatan	Putra	Putri
1	Pimpinan PPAG	KH. Drs. Abdus Syakur, M.Pd	
		KH. Jainudin, S.Pd.I., M.Pd	
		KH. Aditia Warman, S.E., M.M	
2	BPK PPAG	Bpk. Mohammad Aldin Sailan, S.E	
		Al-Ustadzah Zuhriah Febriana, S.E	
		Bpk. Rangga Pattia Senja Secondya	
3	Sekretaris PPAG	Al-Ustadz Sebastian Arrosy, S.Pd	
	OP PONTREN dan Staff Sekretaris	Al-Ustadz Sebastian Arrosy, S.Pd	Al-Ustadzah Ega Davanty, S.Ag
		Al-Ustadz Muhamad Riko Maulana	Al-Ustadzah Lalilta Amimah Fawwaz
4	Kabag ADM	Al-Ustadz Achmad Zarkasih, S.Si	
	Wakil Kabag ADM	Al- Ustadz Diwa Haikal Adittyta, S. M	
	Staff Administrasi	Al-Ustadz Wisnu Hidayatullah, S.Pd	Al-Ustadzah Zulfa Umami Zakia, S.Pd
		Al-Ustadz Achmed Rizqi Hacsan	Al-Ustadzah Lutfia Anita Putri
		Al-Ustadz Mochamad Raihan Amri Pratama	Al-Ustadzah Safrida Nurlaily Sa'adah,
Al-Ustadz Agam Fhusilat		Al-Ustadzah Sa'didah Qurisma, S. Pd	
5	Pengasuhan Santri	KH. Aditia Warman, S.E., M.M dan KH. Jainudin., S.Pd.I., M.Pd	
	Wakil Pengasuh	-	Al-Ustadzah Indi Cahya, S.Pd.I., M.Pd.I
	Staff Pengasuhan Santri	Al-Ustadz Faisal Ahmad Badawi	Al-Ustadzah Ida Pujiati, S.Pd
		Al-Ustadz Rijalu Gunawan, Lc.	Al-Ustadzah Nadia Rizki Awalia, S. Pd
		Al-Ustadz Muhammad Hardi Ali Nugroho	Al-Ustadzah Annida Amalia Zahra
Al-Ustadz Irhamulandi		Al-Ustadzah Fitrahtul Rabbi'ah	

		Al-Ustadz Sahid Nugraha	Al-Ustadzah Raike Sarah
		Al-Ustadz Rafif Hikam Rizqullah	Al-Ustadzah Syaroh Ramadhanti
		Al-Ustadz Andi Muhammad Naufal Kusuma Firman	
6	Koordinator Murobbi/ah Judad	Al-Ustadz Faisal Ahmad Badawi	Al-Ustadzah Ida Pujiati, S.Pd
	Koordinator Murobbi/ah Qudama'	Al- Ustadz Muhammad Kurniawan Cholid, M.M	Al-Ustadzah Widadti Salendra Utami, S.Ag
7	Musyrif Muhadhoroh & Munaqosah	Al-Ustadz Defri Tanjung	Al-Ustadzah Lita Hanisa
		Al-Ustadz Galuh Maulana	Al-Ustadzah Aulia Nur Kemala
		Al-Ustadz Mohammad Abdul Fatah	Al-Ustadzah Muzdalifah
8	Musyrif Ekskul	Al-Ustadz Muhammad Attaqwa Syahri	Al-Ustadzah Endah Pertiwi, S.Pd.I., M.M
		Al-Ustadz Galuh Maulana	Al-Ustadzah Fildzah Abrilia Nisa
		Al-Ustadz Sebastian Arrosy, S.Pd	Al-Ustadzah Zulfa Amalia, S. Pd
		Al-Ustadz Ari Radja Ramadhan	Al- ustadzah Azka Sofwatul Azkiya
9	Koordinator Pengembangan Bahasa	Al-Ustadz Faiz Fairuz, Lc.	
10	Musyrif Bahasa	Al-Ustadz Fahmi Royhan, Lc	Al-Ustadzah Syifa Fauziah, M.Pd
		Al-Ustadz Muhammad Ikrom, S.Pd, M.A	Al-Ustadzah Sabrina Listiandari
		Al-Ustadz Nurul Ilmi, Lc	Al-Ustadzah Aisyah Almas, S. Pd
		Al-Ustadz Rafif	Al-Ustadzah Melyani Agustina

		Hikam Rizqullah	
			Al-Ustadzah Umi Hanik Salsabila
11	Musyrif Laundry	Al-Ustadz Agam Fhusilat	Al-Ustadzah Rakyan Taliraras Widiareni
		Al-Ustadz Paris Alpian Gipari	Al-Ustadzah Lulu Musripah
12	Koordinator Dapur Putra Putri	Al-Ustadzah Neng Mauludi, S.Kom., M.M	
		Ibu Siti Soleha (Madam Ust. Yunus)	
		Al- Ustadzah Hana Nur Alfiana, S.Pd	
		Al- Ustadzah Dede Nurbaiti, S.Mat	
	Musyrif Dapur	Al-Ustadz Muhammad Hardi Ali Nugroho	Al-Ustadzah Fitrahtul Rabbi'ah
		Al-Ustadz Maulana Ikhwandi	Al-Ustadzah Lulu Musripah
		Al-Ustadz Mohammad Abdul Fatah	
13	MABIKORI	Al-Ustadz M Bagus Ramadhan, S.Pd.I., M.M	Al-Ustadzah Maulidah Nur Afifa
		Al-Ustadz Kresnawan Dzaki	Al-Ustadzah Novia Safitri Nur 'Intan Fadillah
		Al-Ustadz Paris Alpian Gipari	
14	Direktur Jaminan Kesehatan	Al-Ustadz H. Muhammad Lutfi	
	Staff Jamkes	Al-Ustadz Farhan Bakri	Al-Ustadzah Lisna Intan Pertiwi
		Al-Ustadz Defri Tanjung	Al-Ustadzah Aulia Nur Kemala
		Al-Ustadz Muhammad Hasbillah	Al-Ustadzah Salsabila Azzahra
15	Musyrif Bagian Penerimaan Tamu	Al-Ustadz Sahid Nugraha	Al-Ustadzah Ismia Dewi Faustina, S.Pd
		Al-Ustadz Muhammad Attaqwa	Al-Ustadzah Lidya Anggi Fauzi

		Syahri		
16	Pembina JMB	Al-Ustadz Rijalu Gunawan, Lc.		
		Al-Ustadzah Harisatun Nopus		
17	Direktur Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an	Al-Ustadz Syamsuddin, S.S., M.Pd		
	Wakil Direktur LPTQ	Al-Ustadz Muhammad Yunus		
	Staff LPTQ	Al- Ustadz Taufiq Nugraha		
Al-Ustadzah Meilinda Herdiana				
18	Lembaga Huffadz	Al-Ustadzah Khoiriyah MN, S.Aq		
		Al-Ustadz Faiz Fairuz, Lc.		
		Al- Ustadzah Aziezhah Fatimah		
19	Direktur TMI	Al-Ustadz Jazuli Fadil, S.Pd.I., M.M		
	Wakil Direktur TMI Bid. Sarpras dan Kamad MTs	Al-Ustadz Muhammad Kusrini, S.Pd.I., M.M		
	Wakil Direktur TMI Bid. Administrasi Umum dan Kamad MA	Al-Ustadz Yogi Faturohman, S.Pd, M.M		
	Wakil Direktur TMI Bid. Kurikulum dan Pengawasan	Al-Ustadzah Sunarti, S.Pd.I, M.M		
	Staff TMI	Al-Ustadz Naerga, . Pd	Al-Ustadzah Ega Davanty, S.Ag	
		Al-Ustadz Achmad Dzulfikar	Al-Ustadzah Nur Najmi Laila	
Al-Ustadz Bayu Aji Febri Nugroho		Al-Ustadzah Reva Megananda		
Al-Ustadz Rozazam Ichsan		Al-Ustadzah Iltizam Umma Agelia H		
Al-Ustadz Ahnaf Cahyadi		Al-Ustadzah Ismia Dewi Faustina, S.Pd		

		Al-Ustadz Ridho Al Fawaz	Al- Ustadzah Aziezhah Fatimah
		Al-Ustadz Ahmad Ardiansyah	
20	Operator MA	Al-Ustadz Muhammad Iqbal Islami, S.Pd	Al-Ustadzah Ireyna Rahman Sulaiman
		Al-Ustadz Ilham Kurniawan J A, S.Kom	Al-Ustadzah Nida Najmi Laila
	Operator MTs	Al-Ustadz Fachrurrozi, S.Kom	Al-Ustadzah Putri Rahmadani
		Al-Ustadz Muhammad Sulthon Auliya	Al-Ustadzah Erika Damayanti
21	Penanggung Jawab Lab. Komputer	Al-Ustadz Denis Zainnun Naser, S.Pd	
		Al-Ustadzah Muzdalifah	
		Al- Ustadzah Azka Shofwatul Azkiya'	
22	Penanggung Jawab Lab. IPA	Al-Ustadzah Neng Mauludi, S.Kom., M.M	
		Al-Ustadz M Ihsan Sulaiman, S.Si	
		Al-Ustadzah Zulfa Amalia, S. Pd	
		Al- Ustadzah Iis Sholeha, S. Pd	
23	Direktur Lembaga Kaderisasi dan Pengabdian Masyarakat	Al-Ustadz Drs. Mursofi Salim, M.Pd	
	Staff Lembaga Kaderisasi dan Pengabdian Masyarakat	Al-Ustadz Ainur Ridho, Lc	Al-Ustadzah Intan Nur Fadilla, S. H
24	Direktur Lembaga Pengembangan SDM dan QPA	Drs. H. Muhdil Anam, M.Pd.I	
	Wakil Direktur Lembaga Pengembangan SDM	Al- Ustadzah Nita Oktavianida, S.Pd	

	Staff Lembaga Peningkatan SDM	Al-Ustadz Ramadhiansyah, S.Pd	
		Al-Ustadz Muhammad Taufiq Nugraha	
		Al-Ustadzah Minhatul Maula, S.H	
		Al-Ustadzah Maulidah Nur Afifa	
25	Gontory Media Center	Al-Ustadz Mohammad Ardi Sopian, S.Pd	Al-Ustadzah Lalilta Amimah Fawwaz
		Al-Ustadz Nurul Ilmi, Lc	Al-Ustadzah Atikah Al Yafif
		Al-Ustadz Diwa Haikal, S.M	
26	Bagian Perawatan Kendaraan	Al-Ustadz Muhamad Riko Maulana	
27	Bagian Pembangunan dan Pemeliharaan	Al-Ustadz Reza Hanafi, S.H.I	
		Al-Ustadz Marwan Dziban Salim	
		Al-Ustadzah Nabilah Hasna Alipah	
		Al-Ustadzah Tia Mualisah	
28	Manager Unit-Unit Usaha	Ustadzah Ulfah Zakiatunnisia	
29	Bagian Percetakan dan Penerbitan	Al-Ustadz Alfian Tirta Kusuma	
30	Bagian Air Dalam Kemasan & Penyewaan Tenda	Al-Ustadz Veri Fadli	
		Al-Ustadzah Ummu Khofifah	
31	Bagian Roti dan Makanan	Al-Ustadz Muhammad Nur Idhar	

		Al-Ustadzah Najwa Farhana Albar	
32	Bagian Pengadaan Barang	Al-Ustadzah Najwa Farhana Albar	
33	Musyrif Koperasi Pelajar	Al-Ustadz Muhammad Nur Idhar	Al-Ustadzah Khull Al lifah
34	Musyrif Koperasi Warung Pelajar	Al-Ustadz Nashwan Reza Lutfiansa	Al-Ustadzah Annisa Nurul Azizah, S.Pd
35	Bagian Beverage	Al-Ustadzah Siti Barokah	
		Al-Ustadzah Lidya Anggi Fauzi	
36	Musyrif Gontory Store	Al-Ustadzah Khull Al lifah	Al-Ustadzah Ummu Khofifah
37	Direktur BMT	Al- Ustadz Achmad Dzikri Rajuli, M. E	
	Staff BMT	Al-Ustadz Muhammad Saddam	Al-Ustadzah Fatimah Siagian
		Al-Ustadz Ari Radja Ramadhan	Al-Ustadzah Lubnatul Jannah Maulana
			Al-Ustadzah Harisatun Nupus
38	Fund Raising	Al-Ustadz H. Nasrullah, S.T., M.Pd	
		Al-Ustadz H. Muhammad Rafi	
		Al-Ustadz Nashwan Reza Lutfiansa	
		Al-Ustadzah Putri Rahmadani	
		Al-Ustadzah Ireyna Rahman Sulaiman	

Tabel 4.1
Struktur Pengurus Pondok Pesantren

6. DATA GURU

a. Data Keseluruhan

NO	KETERANGAN	JML
1	Seluruh Guru	203
2	Guru Dalam Putra (Ustadz)	32
3	Guru Dalam Putri (Ustadzah)	39
5	Pengabdian Putra (Ustadz)	17
6	Pengabdian Putri (Ustadzah)	24
7	Guru S2	40
8	Guru S1	51

Tabel 4.2

Data Guru Keseluruhan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

b. Data Bagian

NO	KETERANGAN	JML
1	Staf Adm & Sek Bpk	5
2	Staf Pengasuhan	6
3	Staf TMI	6
4	Koordinator Murobiyah	2
5	Musyrif Pidato Dan Idhof	3
6	Musyrif Ekskul	4
7	Musyrif Bahasa	5
8	Musyrif Loundry	2
9	Musyrif Dapur	2
10	Mabikori	2
11	Musyrif Bapenta	2
12	Staf LTPQ	2
13	Operator	4
14	Penanggung Jawab Lab Ipa	2
15	Penanggung Jawab Lab Komputer	2
16	Gmc	2
17	Bagian Pengadaan Barang Dan Roti	1
18	Musyrif Kopel	1
19	Musyrif Kopwapel	1
20	Bagian Beverage	2
21	Staf Bmt	3

Tabel 4.3

Data Guru Bagian Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

B. Temuan Penelitian

Sebagaimana yang telah tertera dalam bab satu bahwa penulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami bagaimana gaya kepemimpinan karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan seperti apa kepemimpinan karismatik Kiai dalam meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Penulis menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi pada saat pengumpulan data. Proses wawancara dilakukan secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara, juga menggunakan media komunikasi untuk pengambilan data yang diperlukan untuk mempermudah proses penelitian. Maka dengan ini penulis sudah merangkum dan akan menyajikan data – data yang penulis kumpulkan Dari beberapa observasi dan hasil wawancara penulis dengan majlis guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory di lapangan serta dilengkapi melalui dokumentasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis diketahui apa saja gaya kepemimpinan yang dilakukan kiai dalam pondok pesantren, terdapat beberapa temuan sebagai berikut:

Kiai di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki definisi terkait gaya kepemimpinan karismatik beliau mengatakan bahwa.:

“Definisi seorang pemimpin yang karismatik menurut saya yaitu perlu memiliki visi, bukan hanya untuk 10 sampai 20 tahun kedepan, tetapi dengan jangka waktu yang lebih panjang. Pemimpin yang

karismatik juga perlu memenuhi kebutuhan ruhiyahnya, tidak hanya memenuhi kebutuhan kognitif dan fisik. Maka dalam membentuk program – program perlu memperhatikan aspek jasmaniyah dan rohaniyah. Pemimpin juga perlu mengontrol secara langsung setiap program yang diselenggarakan, tidak hanya menerima laporan dari staf atau anggotanya.”⁴

Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki pendapat ciri – ciri utama yang harus dimiliki oleh pemimpin yang karismatik. Beliau mengatakan bahwa,:

“Menurut saya, pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang visioner, solutif dan komunikatif. Visioner maksudnya seorang kiai perlu memiliki pandangan jauh ke depan terkait hal-hal apa yang harus dipersiapkan untuk menghadapi tantangan zaman. Seorang pemimpin juga perlu memiliki sikap solutif, artinya dari segala permasalahan yang ada, seorang kiai dituntut untuk mampu dan memberikan solusi yang dapat menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Jadi, tidak bisa masalah tanpa melibatkan dirinya sendiri, selanjutnya kiai harus bersifat komuniaktif, sebab dari komunikasi itu bisa menjadi salah satu kunci terjalinnya Hubungan yang baik antar individu maupun antar kelompok. Segala hal yang baik bisa menjadi kurang baik jika tidak dikomunikasikan terlebih dahulu sebelum penerapannya. Dengan berkomunikasi, dapat berpotensi melahirkan ide-ide baru dan membuka lebih luas pandangan kita, sehingga besar kemungkinan untuk menghasilkan hal-hal yang lebih besar dari apa yang kita rencanakan”⁵

⁴ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

⁵ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

Dalam menjalankan roda kepemimpinan, perlunya rasa percaya diri dalam menjalankannya, hal ini sesuai dengan penuturan yang disampaikan Kiai mengatakan bahwa:

“Rasa percaya diri dalam diri seorang pemimpin adalah mutlak. Sebab keberhasilan setiap program yang diselenggarakan bermula pada keyakinan yang ditanamkan. Selain itu, rasa percaya diri dan yakin merupakan bentuk implementasi tauhid. Beliau meyakini bahwa Allah Swt akan memberikan pertolongan dalam melaksanakan setiap kegiatan. Selain itu, ketika seorang pemimpin memiliki rasa percaya diri para staf dan guru. Rasa percaya diri yang dimiliki oleh mereka perlu dikembangkan karena berpengaruh kepada kualitas lembaga.”⁶

Cara Kiai mewujudkan visi dan misi pondok terhadap santri dengan dilakukan beberapa Langkah agar mampu tercapai visi dan misi tersebut, hal ini disampaikan Kiai mengatakan bahwa:

“Untuk mewujudkan visi dan misi pondok pesantren maka diperlukan beberapa Langkah. langkah awal yang kami lakukan sebagai seorang pemimpin yaitu menyamakan persepsi atau pandangan terhadap visi dan misi yang ada dengan cara mensoialisasikan visi dan misi pondok pesantren secara berkala agar staff atau guru yang baru mengabdikan di lembaga ini dapat memperoleh pemahaman dan mampu menjalankan strategi dengan baik dalam mewujudkan visi dan misi.”⁷

Dalam sosialisasi visi dan misi pondok pesantren yang dilakukan Kiai terhadap seluruh guru dan santri dengan

⁶ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

⁷ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

melakukan beberapa kegiatan yang dilakukan, hal ini disampaikan Kiai mengatakan bahwa,:

“Dalam sosialisasi visi dan misi pondok, pertama kita harus memberikan pemahaman dan memahami visi itu merupakan pandangan atau tujuan yang akan kita capai bersama di masa depan. Sementara misi itu program-program yang kita akan lakukan untuk mencapai visi tersebut. Dalam mensosialisasikan dan mewujudkan visi dan misi, pertama kita perlu memberikan penjelasan kepada staf dan guru mengenai visi dan misi pondok pesantren, membuat seluruh staf dan guru memiliki tanggung jawab dan mewujudkan visi dan misi. Dalam melaksanakan hal itu, kita membentuk tim yang di rasa mumpuni untuk menunjang keberhasilan program tersebut. Sebab kami sebagai kiai tidak dapat merealisasikan visi dan misi jika hanya berdiri sendiri.”⁸

Kiai mempunyai cara sendiri untuk bertanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diberikan oleh pondok pesantren. hal ini disampaikan Kiai mengatakan bahwa,:

“Pastinya kami para kiai bertanggung jawab dalam menjaga amanah yang diberikan oleh pondok pesantren dengan memegang teguh keyakinan bahwasanya tanggung jawab ini merupakan amanah yang diberikan Allah Swt kepada saya, dan yakin bahwa Allah akan memberikan pertolongan dalam setiap kesulitan yang kita lalui untuk menjalankan amanat ini. Selain itu, saya juga menanamkan rasa kepemilikan terhadap pondok ini dalam diri saya, sehingga saya merasa ikhlas atas segala tindakan yang saya lakukan untuk pondok ini.”⁹

Setiap Kiai memiliki kemampuan dalam menginspirasi guru dan santrinya. Ada hal yang unik yang dimiliki Kiai di

⁸ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

⁹ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dalam menginspirasi guru dan santri di pondok. hal ini disampaikan Kiai mengatakan bahwa,:

“Kami para kiai menginspirasi para guru dan santri dengan perilaku kita sehari-hari. Artinya ketika ada suatu peraturan yang wajib dilakukan oleh guru dan santri, kami para kiai pun juga melakukan hal yang sama. Misal, guru dan santri wajib menggunakan bahasa arab dan inggris, maka kami para kiai pun juga melakukan hal tersebut. Salah satu yang saya lakukan adalah memberikan gambaran bagaimana manfaat ketika kita menguasai bahasa asing, kita bisa fasih berbicara dengan tamu – tamu internasional dan hal itu bisa membangkitkan semangat santri untuk terus memenuhi aturan berbahasa di lingkungan pondok pesantren.”¹⁰

Selain itu, kiai juga memiliki kemampuan dalam berinovasi untuk kemajuan pondok pesantren dengan melakukan beberapa kegiatan dan nilai mobilitas yang tinggi. Dalam hal ini disampaikan Kiai mengatakan bahwa,:

“Bagi kami, inovasi tentu penting untuk kemajuan pondok pesantren yang kami pimpin. Untuk melahirkan inovasi atau hal-hal yang baru kita tidak boleh merasa bahwa segala sesuatu yang kita lakukan adalah yang terbaik. Kita tidak boleh merasa puas atas apa yang telah kita lakukan sehingga kita terus berusaha melakukan pembaharuan agar pondok pesantren ini mengalami kemajuan – kemajuan yang pesat. Salah satu upaya yang kita lakukan adalah melakukan kunjungan-kunjungan ke lembaga lain, kita mengamati program – program unggulan dari lembaga tersebut dan memodifikasinya sesuai dengan kebutuhan pngimplementasinya efektif dan efisien. Dalam hal ini, kami juga rutin melakukan evaluasi dari setiap program yang kami selenggarakan, hal ini

¹⁰ Hasil wawancara dengan KH. Jainudin, S.Pd.I., M.Pd sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

bertujuan untuk merumuskan solusi melalui program-program baru kami yaitu membuat sistem murobbi dan murobbiyah di setiap kamar santri dan santriwati, sehingga seluruh kegiatan santri dan santriwati dapat terkontrol sampai kepada hal – hal yang detail.”¹¹



Gambar 4.2
Kunjungan Ke Pondok Modern Gontor

Dalam memposisikan sebagai agen perubahan, maka seorang Kiai memiliki kegiatan yang akan memberikan dampak positif di lingkungan pondok pesantren. Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Saya memposisikan diri sebagai agen perubahan dengan selalu peka terhadap fenomena dan pembaharuan yang ada di lingkungan sosial. Saya berusaha untuk selalu update akan hal-hal baru yang mungkin dapat membawa dampak positif dan mengurangi kendala – kendala jika diterapkan di lingkungan pondok pesantren.”¹²

Cara Kiai dalam membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar dengan tidak menerima laporan dari staff

¹¹ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

¹² Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

dan guru saja, melainkan melihat langsung kondisi di lapangan.

Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Kami selaku pimpinan, rutin melakukan pengawasan terhadap seluruh kegiatan yang berlangsung di pondok pesantren. Hal ini kami lakukan untuk bisa mengetahui secara langsung kondisi seperti apa yang sedang kami dihadapi, sehingga ketika kita menemukan hal-hal yang kurang diinginkan itu bisa dapat segera mencari solusinya.”¹³



Gambar 4.3
Dauroh Ma'had

Dalam membangun Hubungan intenal yang baik dan harmonis, kiai melakukan beberapa kegiatan agar staf dan guru bisa maksimal dalam mengemban amanah yang diberikan Kiai. Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Untuk membangun internal yang baik dan harmonis, kami para kiai melakukan pendekatan-pendekatan kepada para staf dan guru. Hal itu kami lakukan melalui sharing session secara berkala. Tidak hanya perihal staf dan guru secara personal, tapi kami juga turut memperhatikan keluarga dari para guru dan staf tersebut. Misalnya, ketika ada anggota keluarga dari staf dan guru yang sakit, maka kami akan memberikan bantuan berupa pelayanan Kesehatan dan sejenisnya. Lembaga tidak bisa hanya mengambil

¹³ Hasil wawancara dengan K.H. Drs. Abdus Syukur, M.Pd sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 24 Agustus 2024

manfaat dari SDM untuk memajukan tanpa memberikan timbal balik yang dirasa setimpal.”¹⁴



Gambar 4.4
Family Gathering

Kiai juga mempunyai strategi dalam membangun hubungan eksternal yang ada lingkungan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory agar hubungan tersebut bisa menimbulkan dampak yang bagus untuk pondok juga Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Untuk lingkungan eksternal pondok pesantren, kami sering mengadakan kegiatan – kegiatan yang berpotensi untuk menimbulkan interaksi terhadap masyarakat, seperti mengutus santri untuk menkhatamkan Al-Qur’an saat ada warga yang meninggal dunia, lalu kami juga rutin mengadakan bakti sosial yang dihadiri oleh anak yatim piatu dan janda di sekitar pondok pesantren, dalam aspek ekonomi, kami memperkerjakan para warga sekitar untuk menjadi karyawan laundry kepada santri. Jadi melalui kegiatan – kegiatan yang menguntungkan bagi masyarakat sekitar, kami harap dapat mempererat hubungan antar masyarakat dan pondok pesantren.”¹⁵

¹⁴ Hasil wawancara dengan K.H. Jainudin, S.Pd.I., M.Pd sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 24 Agustus 2024

¹⁵ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024



Gambar 4.5
Bakti Sosial



Gambar 4.6
untuk Jadi Karyawan Laundry

Cara yang dilakukan oleh Kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada dibawah naungannya dengan menumbuhkan rasa yakin dari diri seorang guru terhadap sosok Kiai. Hal tersebut disampaikan oleh pak Kiai, Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Kami selalu mengusahakan keberhasilan dari setiap penerapan ide-ide yang saya sampaikan untuk membuktikan kepada para staf, guru dan santri bahwa kami merupakan satu tim yang solid dan mampu mewujudkan hal yang ingin kita capai, dengan demikian diharapkan dapat menumbuhkan rasa aman

dan percaya bagi para satf, guru dan santri untuk tetap berada di bawah naungan kami.”¹⁶

Ketika terjadi konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory, Kiai mempunyai solusi untuk menyelesaikan hal tersebut. Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Kami para kiai selalu melihat konflik dengan sisi yang positif, meskipun sebagian besar orang menganggap konflik adalah suatu hal yang negatif dan perlu dihindari, justru kami dengan percaya diri selalu meyakini bahwa apabila dikelola dengan cara yang benar, maka konflik tersebut akan menghasilkan hal yang membangun dan berdampak baik bagi pondok pesantren. Hal ini diawali dengan mencari tahu apa penyebab dari konflik yang ada, kemudian biasanya kita akan menggelar diskusi baik itu diikuti secara keseluruhan oleh semua guru maupun hanya bagian-bagian yang berkaitan, semua itu tergantung dari jenis konflik yang ada.”¹⁷

Dalam mengambil keputusan, tentu Kiai tidak bertindak sendiri, melainkan melibatkan pihak-pihak lainnya. Beliau mengatakan bahwa,:

“Dalam pengambilan setiap keputusan di pondok pesantren, kami selalu melibatkan para guru dan staf yang berkaitan sesuai dengan keputusan di bidang apa yang akan kami buat. Misal, apabila keputusan ini berkaitan dengan bidang pengasuhan maka kami akan melibatkan staf atau guru dari bidang pengasuhan yang paling mengerti terkait keadaan bidang tersebut. kami meyakini bahwa dengan berdiskusi melibatkan para staf dan guru, dapat memperluas sudut pandang kami

¹⁶ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

¹⁷ Hasil wawancara dengan K.H. Drs. Abdus Syakur, M.Pd sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 24 Agustus 2024

dan berpotensi untuk melahirkan ide dan solusi yang beragam.¹⁸



Gambar 4.7
Rapat Dewan Guru dan Pimpinan

Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki ambisi yang kuat untuk mewujudkan keberhasilan program yang dilaksanakan, beliau mengatakan bahwa,:

“Tentu ambisi itu perlu ya bagi setiap orang. Dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan, diperlukan ambisi untuk menyelesaikannya secara efektif dan efisien karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil akhir dan kualitas dari program tersebut. Untuk mewujudkan hal itu, kami para kiai berusaha keras untuk membangun koordinasi yang baik dengan para staf dan guru yang berkaitan, membentuk panitia dengan SDM yang mumpuni dan dapat menunjang keberhasilan program.¹⁹

Dalam melakukan *personal branding*, Pak Kiai mengamati dan meneladani tokoh – tokoh yang berpengaruh. Dalam hal ini beliau mengatakan bahwa,:

“Kalau saya pribadi, melakukan branding terhadap diri saya dengan mencontoh tokoh yang saya idolakan.

¹⁸ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

¹⁹ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

Karena saya alumni gontor, saya banyak meneladani tokoh-tokoh gontor. Apalagi al-amanah al-gontory ini merupakan pondok alumni gontor, maka bukan tidak mungkin saya akan mengamati dan meniru pemikiran para tokoh berpengaruh dari gontor yang akan saya modifikasi sesuai dengan kebutuhan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory²⁰

2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory tentu memiliki cara atau strateginya dalam mengimplementasikan kepemimpinan karismatik yang dipercaya dapat meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Untuk mencapai hal tersebut tentu, guru dan staf di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory perlu untuk memahami terlebih dahulu bagaimana ciri dari seseorang yang memiliki nilai loyalitas.

Dalam pandangan loyalitas pastinya berbeda-beda, disampaikan oleh Ustadz Naerga, S.Pd mengenai loyalitas bahwa:

“Loyalitas menurut kami adalah sami’na wa ato’na dalam hal yang positif, mengerjakan segala sesuatu dengan totalitas, memahami dan melaksanakan kewajibannya, menjunjung tinggi aturan-aturan atau norma-norma yang berlaku di pondok pesantren, menjaga nama baik pondok pesantren, Artinya ya ketika ada tugas dari pondok misal pelatihan di luar kota selama beberapa hari, tentu para staf dan guru harus siap kecuali memang dari mereka ada hal yang benar – benar mendesak

²⁰ Hasil wawancara dengan K.H. Aditia Warman, S.E., M.M sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

dan tidak bisa ditinggalkan sehingga tidak dapat melaksanakan tugas pondok tersebut.”²¹

Di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab meningkatnya loyalitas seorang guru. Dalam hal ini Ustadzah Nita Oktavianida S.Pd, sebagai Guru Pondok Pesantren mengatakan bahwa,:

“Faktor yang dapat memengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru yang pertama adalah reward atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas apa yang dilakukan oleh staf dan guru, reward tersebut menjadi bentuk apresiasi atas seluruh tenaga dan pikiran yang telah mereka kerahkan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik, kita harus memahami bahwa sekecil apapun seluruh pekerjaan harus diberikan pencapaiannya, manusia butuh apresiasi, tentu apresiasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan apa yang telah dicapai, yang kedua adalah pondok pesantren memberikan fasilitas berupa tempat tinggal bagi para guru yang telah berkeluarga, beasiswa untuk guru-guru yang akan melanjutkan ke pendidikan tinggi dan untuk mewujudkan itu Al-Amanah Al-Gontory mendirikan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), kita juga seringkali mengirim alumni untuk kuliah di luar negeri, seperti mesir, Madinah dan sebagainya, dan dari segi Kesehatan kita memberikan jaminan Kesehatan pada setiap staf dan guru di pondok pesantren.”²²

²¹ Hasil wawancara dengan Ust Naerga S.Pd sebagai Guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

²² Hasil wawancara dengan usth nita oktavianida sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024



Gambar 4.8
Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI)



Gambar 4.9
Keberangkatan Kader Beasiswa ke Yaman



Gambar 4.10
Penghargaan Wali Kelas Terbaik

Jadi, kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory meyakini bahwa dengan memberikan apresiasi dari seluruh pencapaian yang diraih oleh guru, memberikan fasilitas-fasilitas di berbagai bidang, hal tersebut dapat membantu meningkatkan loyalitas. Semua itu tidak lepas dari kemampuan berkomunikasi dan membaca situasi yang dimiliki sosok kiai. Kiai aktif bertanya dan memperhatikan hal-hal apa saja yang dibutuhkan saat ini oleh para staf dan guru.

Kadang kala, loyalitas guru di Pondok Al-Amanah Al-Gontory juga bisa mengalami penurunan, hal ini membuktikan bahwa ada saat-saat di mana pemimpin lengah dalam mempertahankan faktor-faktor pemicu bertahannya loyalitas guru. Maka diketahui ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan terhadap loyalitas guru di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Dalam hal ini Ustadzah Nita Oktavianida S.Pd, sebagai Guru Pondok Pesantren mengatakan bahwa,:

“Dari apa yang saya amati, loyalitas guru biasanya akan menurun apabila ada ketidaksesuaian antara kewajiban dan hak yang diterima oleh guru, maka sebagai seorang pemimpin kita perlu memperhatikan hal-hal tersebut, kita menganalisa apakah hak yang diberikan oleh pondok pesantren mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, selain itu alasan lainnya yaitu karena mereka melakukan kegiatan yang sama secara terus-menerus juga akan membuat staf dan guru merasa jenuh dan itu dapat berpengaruh pada loyalitas yang diberikan kepada pondok pesantren, maka kita rutin melakukan rotasi bagian agar guru dapat

merasakan pengalaman dan mempelajari hal-hal yang baru, itu juga bisa sekaligus meng-*upgrade skill* mereka.²³

Dalam meningkatkan loyalitas guru, terdapat beberapa kegiatan yang diusahakan oleh para kiai di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Dalam hal ini Ust Naerga S.Pd, sebagai Guru Pondok Pesantren mengatakan bahwa,:

“Pak kiai sebisa mungkin akan membuat kebijakan-kebijakan yang tidak memberatkan staf dan guru. Dalam artian membuat kebijakan dengan memperhatikan latar belakang atau kemampuan dari para staf dan guru yang ada. Memperhatikan setiap pencapaian yang mereka raih, memperhatikan kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang tersebut, jadi ketika staf dan guru dirasa tidak mampu untuk mengemban tugas pada suatu bagian, kami akan memberikan hal yang diharapkan dari pelatihan tersebut, maka bisa dilakukan rotasi bagian, hal ini pak kiai lakukan tidak lain untuk memudahkan jalan kami dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang dan tidak membuat guru tersebut merasa terlalu terbebani, lalu untuk fasilitas-fasilitas yang akan diterima oleh para staf dan guru juga terus pak kiai lakukan agar bisa meningkat²⁴

Kiai di Pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory juga memiliki kemampuan berinovasi dan menginspirasi dengan cukup baik, hal ini disampaikan oleh salah satu santriwati yaitu Amalia Syarifah yang mengemukakan bahwa:

“Kami para santri dan santriwati sangat terinspirasi oleh sosok pak kiai yang begitu sabar

²³ Hasil wawancara dengan ustha nita oktavianida sebagai Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

²⁴ Hasil wawancara dengan Ust Naerga S.Pd sebagai Guru Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan, pada tanggal 23 Juni 2024

dan penuh perhatian dalam membimbing kami, meskipun kami jauh dari orangtua tapi tidak pernah merasa kesepian dan sendirian dengan adanya guru-guru terutama pak kiai. Sikap yang ditunjukkan oleh pak kiai membuat kami juga ingin menjadi sosok seperti beliau. Beliau juga sosok yang inovatif, saat ini Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory menerapkan sistem Morobbi dan Murobbiyah, jadi kami para santri dan santriwati dapat terkontrol dengan baik meskipun itu di dalam kamar.”

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi maka dalam pembahasan temuan ini akan dibahas mengenai Gaya Kepemimpinan Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Pada bagian ini, data-data yang ditemukan dalam penelitian ini akan dikaitkan dengan teori yang berkaitan dengan fokus penelitian. Adapun hasil dari temuan beserta penjelasannya ialah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Sebagai Pemimpin di Pondok Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory.

Kepemimpinan karismatik ialah ia yang memiliki daya tarik yang kuat bagi para pihak yang berada di bawah kepemimpinannya sehingga mereka itu bersedia mematuhi segala titahnya tanpa selalu bisa menjelaskan apa alasan mereka untuk mematuhi perintah tersebut. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat mengatakan bahwa secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Kharisma terbentuk dengan

berbagai pengalaman yang telah dilalui pemimpin tersebut. Pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar

Fokus utama pembahasan ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis dengan detail gaya kepemimpinan kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory yang bersifat kepemimpinan kolektif karena Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dipimpin oleh tiga orang kiai dan menggunakan gaya kepemimpinan karismatik yang didasari oleh nilai-nilai yang terkandung di dalam paca jiwa pondok yaitu keikhlasan, kesederhanaan, berdikari, ukhuwah islamiyah, kebebasan dan motto jiwa pondok yaitu berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas dan berpikiran bebas . Dalam hal ini maka Kepemimpinan seorang kiai di pondok pesantren sangat strategis. Kiai menjadi pemegang kebijakan tertinggi dalam mengatur pondok pesantren yang beliau pimpin. Terkait wewenang atas apa yang dipimpin oleh seorang kiai yaitu memiliki kewenangan yang penuh tentang keberlangsungan hidup dan keberadaan pondok pesantren. Kewenangan tersebut terkait dengan kebijakan dari menentukan visi dan misi, program dan kegiatan yang ingin dijalankan di pondok pesantren. Maka dari itu seorang kiai sebagai pemimpin, kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mengedepankan sikap visioner, solutif, komunikatif, kepercayaan yang kuat dan inspiratif.

Posisi seorang kiai di pondok pesantren diibaratkan sebagai jantung untuk kehidupan umat manusia, karena seorang kiai yang memulai itu semua dari perintis, pendiri, pemimpin, pengasuh, pengelola, bahkan sebagai pemilik tunggal pondok pesantren. Dalam berperan sebagai seorang kiai tentu tidak mudah dan juga

bagaimana orang bisa mengakui dirinya sebagai seorang kiai baik dari eksternal maupun internal pondok pesantren yang dimilikinya. Maka dengan kedalaman ilmu agama yang dimilikinya, kesungguhan dalam perjuangan untuk membawa pondok pesantren agar lebih maju dan berkembang, pantutan bagi pengikutnya, kekhusyuan dalam beribadah, dan kewicaraan dalam memimpin.

Tidak ada pesantren tanpa kiai. Kiai sebagai sentral utama di pondok pesantren. Otoritas kepemimpinan pesantren sepenuhnya berada pada kiai, maka jika seorang kiai meninggal dunia, secara otomatis akan diteruskan oleh para keturunan atau keluarga dekat kiai yang bersangkutan. Dalam sebuah pondok pesantren tentunya kekuasaan tertinggi ada ditangan kiai, berjalan atau tidaknya kegiatan dan kehidupan yang ada di pesantren adalah atas izin dan restu dari kiai. Kepengurusan di pesantren ada halnya berbentuk sederhana, dimana seorang kiai memegang pimpinan mutlak dalam segala hal, sedangkan kepemimpinannya sering kali diwakilkan kepada kepala bidang bagian tertentu yang menjadi ustadz senior.

Seorang kiai akan berhasil dalam kepemimpinannya apabila ia berhasil menanamkan sikap karismatik sebagai pemimpin pondok pesantren. Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki sebuah visi yang jelas, bukan hanya untuk 10 sampai 20 tahun kedepan, tetapi dengan jangka waktu yang lebih panjang. Beliau juga memenuhi kebutuhan ruhiyahnya, tidak hanya memenuhi dari segi kognitif saja melainkan juga dari segi kebutuhan fisik. Maka dalam hal ini perlu diperhatikan aspek jasmaniyah dan rohaniyahnya. Pemimpin juga perlu langsung mengontrol ke bawah agar setiap kegiatan dipastikan terselenggarakan bukan hanya menerima dari laporan dan staff saja.

Dibekali dengan mental spiritual yang tinggi, kecakapan yang bagus, dan rasa percaya diri di dalam jiwa seorang pemimpin yang karismatik, seorang kiai dapat menghasilkan ide dan gagasan yang cemerlang.

Pak kiai mengontrol secara langsung setiap kegiatan yang berjalan, tidak hanya duduk santai dan menerima laporan dari staff atau anggotanya, melainkan juga harus mengetahui secara langsung kelebihan dan kekurangan dari kegiatan tersebut agar tidak hanya sekedar berjalan saja, melainkan memiliki manfaat bagi santri dan juga gurunya. Adapun penjelasan dari sikap-sikap karismatik Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory ialah sebagai berikut:

1) Visioner

Mereka mempunyai pandangan jauh ke depan, berani melangkah untuk mewujudkan visinya, berani mengambil risiko, bertanggung jawab, tegas dan gigih dalam memimpin. Tentunya dalam hal ini akan siap jika menghadapi sebuah konflik yang terjadi di hadapannya.

2) Komunikatif

Komunikasi merupakan pondasi utama bagi Hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menyamapaikan visi, tujuan dan harapan secara jelas serta meyakinkan kepada bawahannya untuk bekerja menuju tujuan bersama.

3) Kepercayaan

Kepercayaan yang dibangun oleh pemimpin sangat diperlukan agar dapat memiliki integritas, konsisten, loyalitas dan kemampuan berkomunikasi. Ketika Pak Kyai memiliki

kepercayaan kepada guru dan staf, semua harapan pondok mungkin dapat terwujud dengan kreativitas, inovasi, produktivitas, efisien dan moral akan berkemabang. Sehingga akan berdampak untuk kolaborasi, komitmen dan lingkungan pondok pesantren yang sehat dan baik.

4) Inspiratif

Pemimpin yang inspiratif memiliki kemampuan untuk menanamkan tujuan, semangat dan antusias dalam kerja sama tim, mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dan mancapai hasil yang baik. Pak Kiai selalu mengikuti peraturan yang ada di pondok pesantren dengan menggunakan bahasa sehari-hari, beliau selalu rendah hati dan mudah dalam pendekatan kepada guru – guru maupun staf di pondok

5) Berani

Seorang pemimpin harus siap dalam menanggung resiko atau konsekuensi terhadap dirinya dalam menjalankan sebuah amanah yang diberikan. Baik itu celaan yang kuran baik dari bawahannya karena kegagalan ambil keputusan, rugi secara finansial, emosi yang tidak bisa dikendalikan, siap di kritik dari berbagai perspektif dan siap dibenci oleh bawahan. Pasti Pak Kiai akan bertanggung jawab penuh terhadap amanah yang diberikan oleh Pondok dengan memegang teguh keyakinan dari Allah Swt.

6) Energik

Mereka para pemimpin perlunya memberikan energi yang positif dengan bertukar ide, gagasan dan memecahkan sebuah permasalahan dengan bawahannya, lalu menggunakan energi tersebut dengan menyelesaikan semua program dan kegiatan.

7) Solutif

Seorang pemimpin jika menemukan sebuah permasalahan, maka harus mampu memberikan solusi yang dapat menyelesaikan masalah tersebut secara efektif dan efisien.

8) *Personal Branding*

Personal branding yang baik akan membuat bawahan mempercayai dan mendukung apapun yang dikatakan seorang pemimpin. Pak Kyai selalu melakukan branding terhadap dirinya dengan mencontoh tokoh yang di idolakan, seperti tokoh-tokoh gontor.

9) Mampu membaca situasi

Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis situasi dan kondisi yang sedang berlangsung baik di ruang lingkup internal maupun eksternal. Dengan kemampuan tersebut, kiai menjadi lebih mudah untuk mengetahui potensi masalah maupun keuntungan yang dihadirkan dari dua ruang lingkup tersebut.

Sikap karismatik kiai di Pondok Pesantren Al-amanah Al-gontory ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Yuni Siswanti bahwa pemimpin karismatik harus memiliki sikap visioner, komunikatif, percaya diri, inspiratif, solutif, menjadi agen perubahan, dan mampu membaca situasi.

Dalam memimpin pesantren, Kiai memiliki beragam strategi dalam upaya mengembangkan pendidikan pesantren. Setiap kiai, memiliki atau menggunakan model dan strategi yang berbeda-beda semua tergantung dari ciri khas dari seorang kiai masing – masing, sehingga tidak heran jika di dalam pesantren memiliki model pengembangan tersendiri dalam konsentrasi pengembangannya.

Beliau memiliki model dalam strategi kepemimpinan. Kesuksesan dari seorang kiai dalam memimpin pesantren tidak dapat dilepaskan dari segi model dan strategi saja, strategi dan model hanya sebagai penentu arah pengembangan pesantren. Dengan kata lain gabungan dari model dan strategi yang dimiliki oleh kiai dalam masing-masing pondok juga berbeda-beda pastinya, sehingga tidak perlu heran jika diberbagai pesantren memiliki kecenderungan pengembangan yang berbeda-beda.

Bukan hanya dari pengurus santri saja yang memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan, bukan hanya pengasuhan yang memiliki kegiatan santri saja, melainkan kiai pun juga bertanggung jawab penuh dalam kegiatan guru dan santri di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Dengan komitmen dalam menjalankan kegiatan insyaallah dipermudah oleh Allah Swt. Dan dalam menjalankan Amanah tersebut Kiai perlu membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar, selain menerima laporan dari staff atau guru yang perlu bersangkutan, kami para kiai juga perlu melakukan pengawasan atau controlling langsung pada setiap kegiatan yang ada di pondok pesantren. Kami selalu rutin berkeliling pondok pesantren untuk memantai baik aktifitas harian maupun kegiatan belajar mengajar.

Bukan hanya sekedar dalam kegiatan saja, akan tetapi Kiai juga harus membangun lingkungan internal yang baik dan harmonis, Para Kiai melakukan pendekatan – pendekatan kepada para staf dan guru agar bisa melakukan sharing session secara langsung dan berskala. Tidak hanya perihal staf dan guru secara personal, tapi kami juga turut memperhatikan keluarga dari pada guru dan staf tersebut. Misalnya, ketika ada anggota keluarga dari staf dan guru

yang sakit, maka kami akan memberikan bantuan berupa pelayanan Kesehatan dan sejenisnya.

Membangun Hubungan di lingkungan eksternal pondok pesantren, kami sering mengadakan kegiatan – kegiatan yang berpotensi untuk menimbulkan interaksi terhadap masyarakat. Seperti mengutus santri untuk mengkhatamkan Al-Qur'an saat ada warga sekitar yang meninggal dunia, lalu kami juga rutin mengadakan bakti sosial yang dihadiri oleh anak yatim piatu dan janda di sekitar pondok pesantren. Dalam aspek ekonomi, kami memperkejakan para warga sekitar untuk menjadi karyawan laundry bagi para santri dan santriwati. Jadi melalui kegiatan – kegiatan yang menguntungkan bagi masyarakat sekitar, kami harap dapat mempererat Hubungan antara masyarakat dan pondok pesantren.

Bukan hanya sekedar itu akan tetapi kiai juga memiliki strategi dalam membangun kepercayaan pihak – pihak yang berada di naungannya. Dengan cara berusaha menepati segala sesuatu yang telah diucapkan, sehingga Kiai berusaha transparan dalam segala hal dan menjaga komunikasi dengan para staff, guru, santri maupun masyarakat sekitar.

Ketika ada sebuah konflik di internal pondok pesantren, Kyai mempunyai inisiasi yang dimana meskipun konflik memiliki konotasi yang negative, tapi dapat menghasilkan hal yang konstruktif apabila dikelola dengan baik dan benar. Apabila di dalam sebuah organisasi tidak terdapat gesekan atau konflik, dapat dipastikan anggota dari organisasi tersebut tidak memiliki rasa peduli terhadap organisasi yang diikuti. Adapun yang kami lakukan dalam mengatasi konflik yang terjadi, sebagai berikut:

- 1) Melakukan mitigasi terhadap masalah yang ada
- 2) Melakukan mitigasi solusi
- 3) Menentukan alternatif solusi yang cocok untuk memecahkan atau menyelesaikan konflik tersebut.

Maka ketika Kiai mengambil sebuah keputusan tentunya Kiai tidak sendirian, sering kali melibatkan guru dalam hal ini yang sesuai dengan bidannya. Misalnya, apabila keputusan ini berkaitan dengan pengasuhan, maka kita akan melibatkan staf atau guru dari bidang pengasuhan, sebab mau bagaimanapun, staf dan guru dari bidang pengasuhan yang sangat mengerti terkait keadaan bidang tersebut dan mengenai hal tersebut. Tentunya Kiai meyakini bahwa dengan berdiskusi melibatkan para staf dan guru, dapat memberikan sudut pandang yang luas kepada Kiai dan memberikan potensi yang lebih dalam memberikan ide dan gagasan serta solusi yang beragam.

Dan tentunya dalam menyelesaikan sesuatu harus secara efektif dan efisien, waktu terus berjalan dan harus memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Ambisi itu perlu bagi setiap orang, apalagi untuk Kiai. Dalam melaksanakan sebuah program atau kegiatan, diperlukan ambisi untuk menyelesaikannya secara efektif dan efisien karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil akhir dan kualitas dari program tersebut. Tentu hal ini dapat membuat Kiai berusaha keras untuk membangun koordinasi yang baik dengan para staf dan guru yang berkaitan, membentuk panitia dengan SDM yang mampu dan dapat persentase keberhasilan kegiatan tersebut tinggi.

Setiap permasalahan dan konflik itu tetap ada dalam sebuah pergerakan, dan kita harus bergerak selalu agar visi dan misi

pondok dapat terwujud. Kiai sering kali mensosialisasikan visi dan misinya agar visinya atau tujuan yang ingin dicapai di masa depan dengan dibantu misi yang menjadikan jalan berupa kegiatan – kegiatan agar bisa terselenggarakan untuk mencapai visi tersebut. Maka perlu memberikan pemahaman dan penjelasan kepada staf dan guru mengenai visi dan misi pondok pesantren, dengan membuat seluruh staf dan guru merasa memiliki tanggung jawab dan mewujudkan visi dan misi pondok pesantren. Dalam melakukan program tersebut, Kiai membentuk tim yang dirasa mampu untuk menunjang keberhasilan program tersebut. Sebab Kiai tidak dapat merealisasikan visi dan misi jika hanya berdiri sendiri.

Maka dengan ini seorang kiai perlu melakukan branding terhadap dirinya dengan melakukan benchmarking dirinya dengan tokoh – tokoh panutan, dengan tujuan agar bisa membawa ke arah yang lebih baik, baik itu untuk individu maupun untuk lembaga pendidikan.

Beliau (Kiai) selalu memperingati seluruh santrinya untuk mendirikan shalat secara berjamaah, karena bagi beliau tidak ada alasan untuk meninggalkan shalat berjamaah selama kita masih mampu untuk melaksanakan. Beliau juga memiliki akhlak yang sangat baik dan menjadi inspirasi serta teladan bagi guru dan santrinya. Dengan akhlak dan semangat beliau yang tinggi agar memberikan perilaku yang baik dan memberikan contoh kepada santri dan guru di pondok pesantren.

Gaya kepemimpinan Kiai di pondok pesantren, bisa dilihat Dalam kepemimpinan beliau, memiliki kepemimpinan yang karismatik dengan mendorong perputaran organisasi, seorang

pemimpin agar dapat dijadikan kekuatan untuk mempengaruhi staff, guru dan santri, sehingga mereka dapat mencontoh, mempercayai dan respek terhadap pemimpinnya. Peningkatan etos kerja selalu dilakukan dengan pemberian motivasi yang diberikan. Pada prinsipnya, kepemimpinan kiai dalam hal ini, lebih pada mengedepankan motivasi kepada pihak – pihak yang menjadi bagian dari pengelola pondok pesantren untuk berbuat dan bekerja lebih baik yang memberikan pengaruh kepada pendidikan pesantren. Motivasi disini kiai lebih mendepankan semangat pengabdian yang diberikan kepada mereka.

Maka dengan hal ini seorang kiai sebagai pemimpin memiliki kharisma yang baik. Sejak awal berdiri sampai pada saat ini, beliau mengurus pesantren dengan didasari oleh semangat pengabdian yang tidak lain untuk mendapatkan keberkahan dari pesantren. Kharisma yang dimiliki oleh kiai yang terdapat kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya, termasuk pengurus pesantren adalah kharisma yang diperoleh dari faktor keturunan, seperti tubuh besar, suara yang keras dan mata yang tajam. Biasanya tidak beda jauh dengan kiai karismatik sebelumnya, yang dimana memiliki kemampuan dan penguasaan kepada ilmu keagamaan yang baik.

Selain hal tersebut, Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai yang ditulis penulis ini mendukung Hasil penelitian Atahillah Askandari pada tahun 2021 dengan judul penelitian “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAS Darul Falah Aceh Utara” pada penelitian tersebut kepala madrasah menggunakan beberapa gaya kepemimpinan salah satunya gaya kepemimpinan karismatik

yang dapat disimpulkan dapat membangun loyalitas tenaga kependidikan di lembaga tersebut.

Dengan demikian, penulis berpendapat bahwasanya, Gaya kepemimpinan yang dilakukan tersebut sangat efektif, para pengurus pesantren dan guru mendapatkan fasilitas yang baik dengan diberikan langsung oleh kiai untuk memotivasi dan mendorong semangat kerja pengurus pesantren dalam mengurus pesantren dan mengajari santri di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory. Biasanya dalam hal ini seorang terkadang diarahkan memiliki kemampuan atau keahlian di bidang manajemen. Dengan adanya strategi yang baik dan berjalan dengan mulus maka insyuaallah baik dari tujuan, sistem dan Loyalitas guru akan maksimal.

2. Implementasi Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut – pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana di kehendaki oleh pemimpin tersebut. kepemimpinan ini biasanya dibawakan oleh laki – laki, karena laki-laki dianggap mempunyai sifat kuat, pemberani, bijaksana dan pembawa perubahan sosial bagi masyarakat yang dipimpinya.

Perubahan Zaman yang semakin pesat tentunya menunjukkan suatu tipe kepemimpinan yang mengarah kepada kepemimpinan situasional yakni, disatu sisi pemimpin berusaha menjaga kondisi pegawai agar bekerja dengan nyaman dan aman, terciptanya kenyamanan dan rasa aman agar meningkatkan

kepercayaan pegawai terhadap pemimpin, sehingga loyalitas terhadap pimpinan akan semakin tinggi dan ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Menurut danim loyalitas kerja adalah ukuran hasil yang diperoleh antara suatu mekanisme yang telah ditetapkan dengan tenaga yang dihasilkan jadi bagaimana sebuah lembaga dapat mencetak dan menghasilkan para tenaga kerja yang dimilikinya untuk senantiasa bersikap setia dan baik kepada lembaga ataupun institusi terkait. Loyalitas kerja seorang guru akan muncul jika ia merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu organisasi.

Seorang Kiai yang menduduki posisi sebagai pemimpin di pondok pesantren harus menjalankan dengan baik karena kiai mempunyai pengaruh terhadap individu dan hal disekitarnya. Kepercayaan masyarakat digantungkan pada nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh sosok kiai, seorang kiai dapat dengan mudah kehilangan kepercayaan dari orang-orang di sekitarnya apabila mereka mendapati seorang kiai keluar atau menyimpang dari nilai-nilai luhur. Pondok pesantren Al-Amanah al-gontory adalah pondok pesantren dengan progres yang sangat baik dan kian pesat. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, pondok pesantren sedang mengalami perkembangan dan peningkatan perihal kuantitas dan kualitas santrinya.

Proses kepemimpinan ini mempunyai kaitan dengan implementasi kepemimpinan kiai yang menjadikan proses interaktif dan dinamis dalam memengaruhi orang lain dan dalam prosesnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang

menginspirasi dan memotivasi bawahannya (guru) untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai tujuan dari apa yang menjadi keinginan dan harapan dari pondok pesantren al-amanah al-gontory. Maka dari sini efektivitas seorang kiai dalam memimpin bisa terlihat dalam merencanakan mengorganisasikan, memberikan tugas kepada guru – guru, mendelegasikan tugas, memberikan motivasi dan memberikan inovasi, sehingga guru dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik.

Loyalitas guru tersebut akan timbul tergantung bagaimana kepemimpinan kiai di pondok tersebut. Maka dalam hal ini apakah seorang kiai dapat menimbulkan motivasi sehingga guru memiliki Loyalitas yang baik ataupun justru semakin jauh dari Loyalitas yang diharapkan. Maka dalam hal ini sosok kiai yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dorongan dan menggerakkan guru-guru akan berpengaruh dalam menjalankan tugasnya tanpa memikirkan halangan dan rintangan.

Maka dalam efektivitas kepemimpinan karismatik Kiai dalam meningkatkan Loyalitas guru mempunyai hubungan erat dan saling melengkapi satu sama lain sesuai tujuan dari pada kepemimpinan karismatik dalam Loyalitas guru dengan menciptakan guru dapat menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya dengan baik sesuai tujuan yang ingin dicapai.

a. Kepemimpinan Kiai dalam Membimbing

Membimbing idealnya adalah perlakuan bijak yang mampu mengantarkan individu agar mampu berkembang sesuai potensinya. Kepemimpinan Kiai di pondok pesantren telah melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin melalui pembuatan juga pelaksanaan sistem dan program kerja yang

menarik terhadap guru dan staf agar selalu berpartisipasi dalam rangkaian kegiatan dengan maksud dapat meningkatkan nilai mutu pendidikan melalui prestasi yang dimiliki oleh guru dan santri di pondok pesantren al-amanah al-gontory. Dari sini seorang Kiai selalu membimbing guru – gurunya agar dapat mewujudkan program yang sesuai dengan visi dan misi dari pondok pesantren dan dapat dilakukan evaluasi dari kegiatan tersebut agar kegiatan selanjutnya bisa lebih baik dari sebelumnya.

Dalam hal membimbing seseorang perlunya adanya evaluasi yang dengan maksud agar dapat menyelesaikan permasalahan atau hambatan yang ada atau untuk mencegah masalah tersebut agar tidak terjadi. Dengan adanya evaluasi dan bimbingan ini dilakukan perbaikan dan biasanya dilakukan dengan musyawarah yang dilakukan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung ataupun yang telah berlangsung agar dapat terlihat kekurangan atau kelebihan yang terdapat di pondok pesantren. Dengan ini semua guru berhak memberikan hak pendapat dan suaranya agar tidak ada kesenjangan atau rasa tidak nyaman terhadap Kiai dan guru. Dengan ini seorang Kiai akan membimbing baik terhadap pelaksanaan kegiatan belajar mengajar pembelajaran yang telah dilaksanakan agar kegiatan selanjutnya bisa lebih maksimal.

b. Kepemimpinan Kiai dalam Mengarahkan

Pengarahan adalah keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang. Maka bisa dimaknai sudah memberikan informasi kepada guru atas apa saja yang harus

dilakukan dengan cara yang bervariasi. Memberikan gambaran atas langkah apa saja yang harus dilakukan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Pengarahan yang diberikan seorang kiai bertujuan untuk memudahkan guru – guru untuk menyelesaikan kewajibannya dengan menjadikan arahan yang telah diberikan oleh Kiai sebagai pedoman pelaksanaan, agar tercapai tujuan yang dicita-citakan pondok pesantren yaitu menciptakan santri yang memiliki akhlakul karimah. Kiai memberikan tugas yang sesuai pastinya dengan kemampuan dan bidangnya masing – masing guru agar mendapatkan pembelajaran di pondok pesantren serta dilaksanakan dengan baik dan mudah dipahami oleh santri – santri yang lain. Maka berdasarkan hal ini peran Kiai dalam mengarahkan dilakukan dengan cara memimpin, mengawasi, mendelegasikan dan menilai mereka yang dipimpinnya.

c. Kepemimpinan Kiai dalam Mendorong dan Menggerakkan

Setiap pemimpin pastinya memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberikan contoh – contoh dan teladan yang baik bagi bawahannya. Hal ini juga berlaku untuk Kiai yang harus mampu menjadi pendorong dan penggerak di suatu lembaga pendidikan terhadap bawahannya agar dapat terciptanya situasi dan kondisi yang efektif. Sosok Kiai pastinya diharuskan untuk mampu mempengaruhi guru agar dapat menyelesaikan tugas – tugasnya secara professional.

Kiai bertanggung jawab terhadap kegiatan itu berlangsung baik itu saat perencanaan maupun pelaksanaan di dalam proses pendidikan dan pengajaran di pondok pesantren dan harus menempatkan perilaku bagi para guru dan staf dengan cara

menunjukkan sikap empati, perilaku yang baik dan memberi rasa nyaman dan aman, sehingga tugas dan tanggung jawabnya para guru merasa diayomi oleh Kiai. Maka dalam hal ini Kiai mempunyai peran yang sangat penting dalam memotivasi para guru dan staf agar terciptanya rasa semangat dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankannya kepadanya dengan baik.

Dalam proses mencapai tujuan bersama, tentu kiai beserta jajarannya memiliki beberapa kendala dan untuk merumuskan solusi yang efektif dibutuhkan motivasi kepada guru dengan berbagai langkah yang harus ditempuh dengan baik secara rutin untuk mempertahankan agar guru memiliki kemauan untuk bekerja dan berprestasi dalam pekerjaannya di bidang yang sudah ditentukan. Maka dalam hal ini seorang Kiai sebisa mungkin harus bisa memakismalkan dorongan tersebut agar para staff dan guru – guru dapat termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dan lebih bertanggungjawab, dengan harapan kendala-kendala yang ada dapat teratasi.

Tantangan selanjutnya yang cukup berat adalah dengan menggerakkan para staff dan guru agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan umat. Dalam hal ini seseorang guru telah diberikan tanggungjawab untuk mengerahkan kemampuan yang dimiliki supaya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Kiai dalam menggerakkan guru – guru agar dapat bergerak dibidannya masing – masing dan bisa melaksanakan KBM dengan baik. Maka dari itu dengan support dari Kiai baik diberikan fasilitas dari tempat tinggal yang sudah berkeluarga, bahan makanan, jaminan

Kesehatan dan beasiswa kuliah akan membantu pergerakan ini berjalan dengan baik.

Pak Kiai juga mencegah agar tidak terjadinya penurunan loyalitas dari seorang guru dengan menyesuaikan antara kewajiban dan hak yang diterima oleh guru, membuat sebuah kegiatan yang baru ada dan memberikan reward bagi guru yang beprestasi dalam bidang apapun. maka dengan ini pastinya Kiai telah melaksanakan kepemimpinannya di pondok pesantren al-amanah al-gontory secara optimal terhadap guru baik dari mendorong dan juga menggerakkan yang dimana sosok Kiai tersebut sebagai seorang pemimpin dan memberikan dorongan serta Gerakan kepada guru agar dapat memberikan rasa tanggungjawab atau kewajiban yang sesuai dengan kapasitas pada bagiannya masing-masing.

Kiai memberikan tugas dalam hal pembelajaran yaitu ketika sebelum pelaksanaan KBM di pondok pesantren dilaksanakan dengan bertujuan agar pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan tujuan. Maka dengan ini Kiai di pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory telah mendorong dan menggerakkan guru dengan secara baik dari memberikan tugas – tugas sesuai bidangnya masing – masing.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory memiliki gaya kepemimpinan karismatik yang didasari oleh nilai-nilai yang terkandung di dalam panca jiwa dan motto pondok dengan selalu bersikap visioner mampu memandang jauh lurus ke depan, komunikatif, inspiratif dengan menampilkan sikap-sikap yang dapat menjadi teladan bagi guru dan santri, inovatif dengan aktif mempelajari hal-hal baru untuk diterapkan di pondok pesantren, berani mengambil resiko, solutif dalam menghadapi masalah, dan dapat dengan baik membangun kepercayaan staf dan guru diawali dengan menanamkan rasa percaya terhadap sendiri.
2. Kiai di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory mengimplementasikan kepemimpinan karismatik dengan membimbing, mengarahkan, mendorong dan menggerakkan guru sehingga berhasil menumbuhkan loyalitas guru untuk mengerahkan seluruh pikiran, waktu dan tenaga untuk mewujudkan visi misi, arahan yang diberikan oleh kiai mampu mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat tercapainya tujuan, guru dapat bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan tentunya dengan support dari kiai berupa penghargaan dan fasilitas yang dijanjikan.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti merumuskan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Bagi Kiai

Sangat besar harapan bagi Pak Kiai agar terus mempertahankan penerapan gaya kepemimpinan karismatik di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan terus berinovasi dalam mengembangkan program dan kegiatan yang dirasa mampu untuk menunjang keberhasilan terwujud visi Pondok Pesantren di masa yang akan datang.

2. Saran Bagi Guru

Untuk para guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory diharapkan mampu mempertahankan sikap loyal terhadap lembaga yang menaungi dan terus mengerahkan lebih besar lagi tenaga, pikiran dan waktu untuk membesarkan nama pesantren melaluipencapaian dan prestasi yang ditorehkan oleh seluruh pihak baik kiai, guru maupun santri.

3. Saran Bagi Peneliti

Adapun saran bagi peneliti saat ini dan selanjutnya ialah harus lebih memperkaya sumber dan referensi sehingga penelitian ini dapat lebih dikembangkan secara detail dan mendalam. dengan begitu diharapkan penelitian ini mampu membawa lebih banyak manfaat bagi siapapun yang membaca terutama dalam segi kepemimpinan dan penanaman nilai-nilai loyalitas pada diri masing-masing individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeline, Kezia. 2022. Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dan Turnover Intention (Studi Kasus PT Bank XYZ TBK), *Jurnal Bina Manajemen*, Vol. 10
- Ahmad, Zainal Abidin, Dkk. 2020. Kiai, Transformasi Pesantren Dan Pencarian Model Gender Mainstreaming Di Pesantren Subulussalam Tulungagung. *Jurnal Penelitian*, Vol. 14, No. 1
- Al Rosyid, Muhammad Harun, 2020. Analisis Komunikasi Organisasi Dalam Membangun Loyalitas Mahasiswa Guru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2, *Sahafa Journal Of Islamic Comunication*, Vol. 2, No. 2 <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/sahafa/>.
- Askandari, Athaillah. 2021 “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Loyalitas Kerja Tenaga Kependidikan di MAS Darul Falah Aceh Utara” Skripsi program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Badu, Syamsu Q, Dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Budiawan, Didin (2023) “Kepemimpinan Karismatik Kiai Pondok Pesantren: Studi Kasus Pada Kiai Pondok Pesantren Islam Tarogong Garut dan kiai Pondok Pesantren Islam Pajagalan Bandung”. Tesis Progam Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Sunan Gunung Djati.
- Gunawan, Imam. 2018, *Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: Universitas Negeri Malang.
- Hakim, Abdul. 2007. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press,
- Halim, Jessica Dkk, 2020, *Pengaruh Reward dan Loyalitas Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Tuahta Maju Ersada*, Jurnal Bisnis Kolega, Vol. 6, No. 2.
- Hanum, Nur Amaliyah Dkk, *Pandangan Konsep Kepemimpinan karismatik*, Disampaikan Pada Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang

Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Era Revolusi Industri 4.0.

Harryadinata, 2020, *Pengaruh Loyalitas, Kemampuan Kerja, Kematangan Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur*, Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2, No. 1.

Hasibuan, Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Askara.

Hendrayadi, “Kepemimpinan Karismatik Dalam Implementasi Nilai-nilai Pendidikan Pesantren”, Vol. 3, *Journal of Science and Social Research* , 2023

Hutahaean, Wendy Sepmady. (2021). *Filsafat Da Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.

Ibrahim, Busthomi dkk “Trasmormational Leadership and Organizational Commitment: Moderator Role of Pesantren Employe Job Satisfaction” vol. 12, no. 4, *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)* 2023, hlm. 1934
https://www.researchgate.net/publication/376123315_Transformational_leadership_and_organizational_commitment_Moderator_role_of_pesantren_employee_job_satisfaction

Iriani, 2019, Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Loyalitas Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Bappedakota Tanjungbalai, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, Vol.4 No.2.

Jati, Sasmito (2015) “*Pengaruh kepemimpinan karismatik terhadap loyalitas karyawan dan harga diri pada lembaga pendidikan multifinance di Sragen*” Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta .

Johan, Muhammad 2021, Kepemimpinan Karismatik Dalam Perspektif Karyawan UMKM: Dari Motivasi Intrinsik Hingga Tacit Knowledge Sharing, *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, Vol. 5, No. 1.

Kurniadin, Didin dan Imam Macali, 2012, *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Kurniawan, Indra Suyoto. “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan”, *Jurnal Loyalitas* . Vol. 1, No. 16

- Ma'aruf, Asep Saepul. 2021, Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, *Manager Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- Maimunah, Mawar (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kasepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)” Skripsi program studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Murtiana, Eli. 2017, *Model Kepemimpinan Karismatik Susilo Bambang Yudhoyono Dalam Partai Demokrat*, Skripsi, Program Studi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Musthofa, Ahmad (2022)“Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai H. Imam Suyono Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Barokah Ponorogo”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Pitoy, Tesalonica Iranie , 2020, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado), *Productivity*, Vol. 1 No. 4.
- Purwanggono, Cuk, Jaka. (2020). *Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim
- Rahmawati, Ulfah. 2017, Pesantren: Lembaga Pendidikan Berbasis Masyarakat (Tinjauan Pasal 1 Ayat 4 Pp Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan), *Jurnal Penelitian*, Vol. 11, No. 2.
- Rosalina, Maudy. Lela Nurlaela Wati. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen* Volume 10 Nomor 1 <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus Iain Palopo.
- Siswanti, Yuni. (2015). *Meraih Kesuksesan Organisasi Dengan Kepemimpinan Manajerial Yang 'Smart' Dengan Pendekatan Riset Empiris*. Yogyakarta.

- Sofian, Edi. Julkarnain, 2019, Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb)*, Vol. 4 No . 2.
- Sugiyono. 2013 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta).
- Suriagiri. (2020). *Kepemimpinan Transformasional*. Lhokseumawe: Cv Radja Publika.
- Suryana, Yaya Dkk, 2021, Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren, *Jurnal Isema*, Vol. 6, No. 2.
- Sutanto, Edi. 2007, Krisis Kepemimpinan Kiai Studi Atas Kharisma Kiai Dalam Masyarakat, *Islamica*, Vol. 1, No. 2.
- Sutarto, Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutikno, Sobry. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica, hlm.126.
- Widarto. (2013). *Kepemimpinan*, Disampaikan Pada Pelatihan Soft Skills Mahasiswa Ft Uny Di Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Widhiastuti, Hardani. 2012 *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Semarang University Press).

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Surat Persetujuan Judul Penelitian

Universitas
Darunnajah

Rooted in Tradition, Leading in Education

**UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA FAKULTAS AGAMA ISLAM
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)**

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

NAMA : Putri shabilla Achmad
NIM/NIRM : 2021012
PRODI : Manajemen Pendidikan Islam

JUDUL SKRIPSI


Gaya kepemimpinan karismatik Kiai
dalam Meningkatkan Loyalitas Guru
di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory
Tangerang Selatan

Jakarta, 27 Juli 2023.....

Mengetahui,
Ketua Program Studi


(.....)

Dosen Pembimbing Akademik


(M. Idris Muzakki, M.Pd)

Surat Keputusan Pembimbing Skripsi



**KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI PROGRAM S1
Nomor : 119/UDN.FAI/B/1/2024
DEKAN FAKULTAS AGAMA ISLAM UNIVERSITAS DARUNNAJAH JAKARTA**

- MENIMBANG:**
- 1 bahwa dalam pembuatan skripsi sarjana S1 bagi mahasiswa Universitas Darunnajah Jakarta, perlu mendapat bimbingan sebaik-baiknya.
 - 2 bahwa untuk itu, perlu diangkat 1(satu) atau 2 (dua) orang pembimbing dalam penulisan skripsi.
 - 3 bahwa saudara yang tersebut dalam surat keputusan ini dianggap mampu melaksanakan bimbingan tersebut.

- MENINGAT:**
1. Undang-Undang nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan nomor 57 tahun 2021
 3. Permendikbud Nomor 03 Tahun 2020 tentang SNPT
 4. Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 5. SK Ketua Umum Yayasan Darunnajah Nomor: 2676/YDN/IX/2014
 6. Pedoman Akademik Universitas Darunnajah tahun 2022/2023

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN: Tertanggal mulai: 08 Januari 2024 mengangkat saudara :

1. Rokimin, M.Pd.
2. Muchammad Ibnu Muzakir, M.Pd

Sebagai pembimbing skripsi mahasiswa:

Nama : Putri Shabilla Achmad
NIM/NIMKO : 2021012
Judul Skripsi : *Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan*

1. Keputusan ini berlaku sampai skripsi tersebut lulus diuji di hadapan sidang/Munaqosyah Skripsi.
2. Kepada mereka akan diberikan honorarium menurut peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.
3. Judul yang diajukan bukanlah final, oleh karena itu, apabila ada perbaikan seperlunya diserahkan kepada para pembimbing.
4. Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan ini.

SALINAN : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diindahkan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal: 08 Januari 2024
Dekan FAI,



Drs. Izzafanna, M.Ed. Ph.D.
NIP. 2128097801



**Fakultas
Agama Islam**

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉ rektorat@darunnajah.ac.id
☎ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

Surat Pengantar Penelitian Skripsi



Nomor: 112/ FAI.UDN/K/VIII/2024

Jakarta, 05 Agustus 2024

Lamp : -

Hal : Pengantar Penelitian Penulisan Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

Assalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dengan hormat, Bersama ini kami sampaikan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir studi Starata Satu (S1) mahasiswa Fakultas Agama Islam:

Nama : Putri Shabilla Achmad

NIM : 2021012

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Akan mengadakan penelitian (berupa pengumpulan data, wawancara dan keterangan) di instansi yang Bapak/Ibu pimpin untuk kepentingan skripsi yang diajukan dengan judul

Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memandu mahasiswa tersebut untuk kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kerja sama ini, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Dekan Fakultas Agama Islam



**Fakultas
Agama Islam**

📍 Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

✉️ rektorat@darunnajah.ac.id
☎️ Telp 021-2254-4277
🌐 www.darunnajah.ac.id

Surat Hasil Plagiasi



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini telah dinyatakan bebas plagiasi untuk mendaftar sidang skripsi.

Nama Mahasiswa : Putri Shabilla Achmad
NIM : 2021012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Agama Islam
Persentase Plagiasi : 25%

Putri bab 1-5 Fix PLI.docx

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	9% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

Jakarta, 9 Agustus 2024

Mengetahui:

Perpustakaan Universitas Darunnajah



(Alfiani Syahidah Rohmah, S.IP)



UPT Perpustakaan

Jalan Ciledug Raya No. 01
Ulujami, Pesanggrahan Jakarta Selatan
Indonesia

rektorat@darunnajah.ac.id
Telp 021-2254-4277
www.darunnajah.ac.id

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Hari/Tanggal : 25 Mei 2024

Waktu : 08.00 WIB - 16.00 WIB

Tempat : Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

No.	Aspek	Pertanyaan
1.	Kepemimpinan Karismatik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang anda pahami tentang kepemimpinan karismatik? 2. Menurut anda apa yang menjadi ciri utama dari seorang pemimpin karismatik? 3. Menurut anda seberapa penting rasa percaya diri dalam menjalankan roda kepemimpinan? 4. Bagaimana cara kiai dalam mewujudkan visi dan misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory? 5. Bagaimana cara kiai mensosialisasikan visi dan misi pondok terhadap seluruh guru dan santri? 6. Bagaimana cara kiai bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory? 7. Bagaimana kemampuan kiai dalam menginspirasi guru dan santri? 8. Bagaiman kemampuan kiai dalam berinovasi? 9. Bagaimana cara kiai memposisikan diri sebagai agen perubahan? 10. Bagaimana cara kiai untuk membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar? 11. Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan internal Pondok Pesantren Al-

		<p>Amanah Al-Gontory?</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan eksternal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory? 13. Bagaimana cara kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada di bawah naungannya? 14. Bagaimana cara kiai dalam mengelola konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory? 15. Bagaimana cara kiai dalam melibatkan guru saat pengambilan keputusan? 16. Bagaimana ambisi kiai untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien? 17. Bagaimana cara kiai melakukan <i>branding</i> terhadap dirinya?
2.	Loyalitas Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa yang anda pahami tentang loyalitas? 2. Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru? 3. Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi penurunan terhadap loyalitas guru? 4. Bagaimana cara kiai meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory? 5. Bagaimana cara kiai dalam meminimalisir munculnya faktor penyebab terjadinya penurunan loyalitas guru? 6. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kiai dan guru ketika menemukan hal-hal yang merugikan atau mencemari nama baik pondok pesantren? 7. Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kiai dan guru dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kegiatan yang dapat menguntungkan pondok pesantren? 8. Bagaimana upaya guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien?

Lampiran 3

CATATAN HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Responden : K. H. Aditia Warman, S.E., M.M

Jabatan : Penanggung Jawab Murobbi dan Murobbiyah

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Juni 2024

Waktu : 16.00 WIB - 17.00 WIB

Tempat : Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

No		Butir Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Pemimpin Karismatik	Apa yang anda pahami tentang kepemimpinan karismatik?	Definisi seorang pemimpin yang karismatik menurut saya yaitu perlu memiliki visi, bukan hanya untuk 10 sampai 20 tahun kedepan, tetapi dengan jangka waktu yang lebih panjang. Pemimpin yang karismatik juga perlu memenuhi kebutuhan ruhiyahnya, tidak hanya memenuhi kebutuhan kognitif dan fisik. Maka dalam membentuk program-program perlu memperhatikan aspek jasmaniyah dan rohaniyah. Pemimpin juga perlu mengontrol secara langsung setiap program yang diselenggarakan, tidak hanya menerima laporan dari staf atau anggotanya
2		Menurut anda apa yang menjadi ciri utama dari	Menurut saya, pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang visioner, solutif dan komunikatif. Visioner maksudnya seorang kiai

		<p>seorang pemimpin karismatik?</p>	<p>perlu memiliki pandangan jauh ke depan terkait hal-hal apa yang harus di persiapkan untuk menghadapi tantangan zaman. Seorang pemimpin juga perlu memiliki sikap solutif, artinya dari segala permasalahan yang ada, seorang kiai dituntut untuk mampu memberikan solusi yang dapat menyelesaikan masalah secara efektif dan efisien. Jadi, tidak bisa seorang kiai hanya mengandalkan staf atau guru untuk menyelesaikan masalah tanpa melibatkan dirinya sendiri. Yang ketiga, kiai harus bersifat komunikatif, sebab komunikasi merupakan salah satu kunci terjalannya hubungan yang baik antar individu maupun antar kelompok. Segala hal yang baik bisa menjadi kurang baik jika tidak dikomunikasikan terlebih dahulu sebelum penerapannya. Dengan berkomunikasi, dapat berpotensi melahirkan ide-ide baru dan membuka lebih luas pandangan kita, sehingga besar kemungkinan untuk menghasilkan hal-hal yang lebih besar dari apa yang kita rencanakan</p>
--	--	-------------------------------------	---

3		Menurut anda seberapa penting rasa percaya diri dalam menjalankan roda kepemimpinan ?	Rasa percaya diri dalam diri seorang pemimpin adalah mutlak. Sebab keberhasilan setiap program yang diselenggarakan bermula pada keyakinan yang ditanamkan. Selain itu, rasa percaya diri dan yakin merupakan bentuk implementasi tauhid. Kita meyakini bahwa Allah SWT. akan memberikan pertolongan dalam melaksanakan setiap kegiatan. Selain itu, ketika seorang pemimpin memiliki rasa percaya diri yang tinggi, itu dapat membantu menumbuhkan rasa percaya diri para staf dan guru. Rasa percaya diri para SDM di pondok ini perlu dikembangkan, sebab rasa percaya diri berpengaruh pada kualitas lembaga
4		Bagaimana cara kiai dalam mewujudkan visi dan misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	Untuk mewujudkan visi dan misi pondok pesantren, pasti diperlukan beberapa langkah. Langkah awal yang kami lakukan sebagai seorang pemimpin yaitu menyamakan persepsi atau pandangan terhadap visi misi yang ada dengan cara mensosialisasikan visi misi pondok pesantren secara berkala agar staf atau guru yang baru mengabdikan diri di lembaga ini dapat memperoleh pemahaman dan mampu menjalankan strategi dengan baik dalam mewujudkan visi misi

5		<p>Bagaimana cara kiai mensosialisasikan visi dan misi pondok terhadap seluruh guru dan santri?</p>	<p>Pertama kita harus memahami, visi itu merupakan pandangan atau tujuan yang akan kita capai di masa depan, sementara misi merupakan program-program yang kita selenggarakan untuk mencapai visi. Dalam mensosialisasikan dan mewujudkan visi dan misi, pertama kita perlu memberikan penjelasan kepada staf dan guru mengenai visi dan misi pondok pesantren, membuat seluruh staf dan guru merasa memiliki tanggung jawab dan mewujudkan visi dan misi. Dalam melaksanakan program-programnya, kita membentuk tim yang dirasa mumpuni untuk menunjang keberhasilan program tersebut. Sebab kami sebagai kiai tidak dapat merealisasikan visi dan misi jika hanya berdiri sendiri</p>
6		<p>Bagaimana cara kiai bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>Pastinya kami para kiai bertanggung jawab dalam menjaga amanah yang diberikan oleh pondok pesantren dengan memegang teguh keyakinan bahwasannya tanggung jawab ini merupakan amanah yang diberikan Allah Swt. kepada saya, dan yakin bahwa Allah akan memberikan pertolongan dalam setiap kesulitan yang kita lalui untuk menjalankan amanat ini. Selain itu, saya juga menanamkan rasa kepemilikan terhadap pondok ini dalam diri saya, sehingga saya merasa ikhlas atas segala tindakan yang saya lakukan untuk pondok ini</p>

7		<p>Bagaimana kemampuan kiai dalam menginspirasi guru dan santri?</p>	<p>Kami para kiai menginspirasi para guru dan santri dengan perilaku kita sehari-hari. Artinya ketika ada suatu peraturan yang wajib dilakukan oleh guru dan santri, kami para kiai pun juga melakukan hal yang sama. Misal, guru dan santri wajib menggunakan bahasa arab dan inggris, maka kami para kiai pun juga melakukan hal tersebut. Salah satu yang saya lakukan adalah memberikan gambaran bagaimana manfaat ketika kita menguasai bahasa asing, kita bisa fasih berbicara dengan tamu-tamu internasional, dan hal itu bisa membangkitkan semangat santri untuk terus mematuhi aturan berbahasa di lingkungan pondok pesantren</p>
8		<p>Bagaimana kemampuan kiai dalam berinovasi?"</p>	<p>Bagi kami, inovasi tentu penting untuk kemajuan pondok pesantren yang kami pimpin. Untuk melahirkan inovasi atau hal-hal yang baru kita tidak boleh merasa bahwa segala sesuatu yang kita lakukan adalah yang terbaik, kita tidak boleh merasa puas atas apa yang telah kita lakukan sehingga kita terus berusaha melakukan pembaharuan agar pondok pesantren ini mengalami kemajuan-kemajuan yang pesat. Salah satu upaya yang kita lakukan adalah melakukan kunjungan-kunjungan ke lembaga lain, kita mengamati program-program unggulan dari lembaga tersebut dan memodifikasinya sesuai dengan kebutuhan pondok pesantren agar pengimplementasiannya efektif dan efisien. Dalam hal ini, kami para</p>

			<p>kiai perlu untuk memaksimalkan mobilitas kami. Selain itu kami juga rutin melakukan evaluasi dari setiap program yang kami selenggarakan, hal ini bertujuan untuk merumuskan solusi melalui program-program baru yang akan kami kembangkan. Salah satu program baru kami yaitu membuat sistem <i>Murobbi</i> dan <i>Murobbiyah</i> di setiap kamar santri dan santriwati, sehingga seluruh kegiatan santri dan santriwati dapat terkontrol sampai kepada hal-hal yang detail</p>
9		<p>Bagaimana cara kiai memposisikan diri sebagai agen perubahan?</p>	<p>Saya memposisikan diri sebagai agen perubahan dengan selalu peka terhadap fenomena dan pembaharuan yang ada di lingkungan sosial. Saya berusaha untuk selalu update akan hal-hal baru yang mungkin dapat membawa dampak positif dan mengurangi kendala-kendala jika diterapkan di lingkungan pondok pesantren</p>
10		<p>Bagaimana cara kiai untuk membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar?</p>	<p>Untuk membaca situasi yang ada di pondok pesantren, seperti yang saya jelaskan di awal, selain menerima laporan dari staf atau guru yang bersangkutan, kami para kiai juga perlu melakukan pengawasan atau controlling pada setiap kegiatan yang ada di pondok pesantren. Kami rutin berkeliling pondok pesantren untuk memantau baik aktivitas harian maupun kegiatan belajar mengajar. Jadi menurut saya, tidak bisa seorang kiai memahami situasi lembaganya jika hanya sebatas menerima laporan-laporan tanpa melihat langsung keadaan di lapangan</p>

11		<p>Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>Untuk membangun hubungan internal yang baik dan harmonis, kami para kiai melakukan pendekatan-pendekatan kepada para staf dan guru. Hal itu kami lakukan melalui sharing session secara berkala. Tidak hanya perihal staf dan guru secara personal, tapi kami juga turut memperhatikan keluarga dari para guru dan staf tersebut. Misal, ketika ada anggota keluarga dari staf dan guru yang sakit, maka kami akan memberikan bantuan berupa pelayanan kesehatan dan sejenisnya. Jadi intinya, staf dan guru itu perlu kita perhatikan secara keseluruhan. Lembaga tidak bisa hanya mengambil manfaat dari sumber daya manusianya untuk memajukan lembaga tanpa memberikan timbal balik yang dirasa setimpal</p>
12		<p>Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan eksternal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>Untuk lingkungan eksternal pondok pesantren, kami sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang berpotensi untuk menimbulkan interaksi terhadap masyarakat, seperti mengutus santri untuk mengkhhatamkan Al-Qur'an saat ada warga yang meninggal dunia, lalu kami juga rutin mengadakan bakti sosial yang dihadiri oleh anak yatim piatu dan janda di sekitar pondok pesantren, dan dalam aspek ekonomi, kami mempekerjakan para warga sekitar untuk menjadi karyawan laundry bagi para santri dan santriwati. Jadi melalui kegiatan-kegiatan yang menguntungkan bagi masyarakat sekitar, kami harap dapat mempererat hubungan antara</p>

			masyarakat dan pondok pesantren
13		Bagaimana cara kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada di bawah naungannya?	Saya selalu mengusahakan keberhasilan dari setiap penerapan ide-ide yang saya sampaikan untuk membuktikan kepada para staf, guru dan santri bahwa kami merupakan satu tim yang solid dan mampu mewujudkan hal yang ingin kita capai, dengan demikian diharapkan dapat menumbuhkan rasa aman dan percaya bagi para staf , guru dan santri untuk tetap berada di bawah naungan kami
14		Bagaimana cara kiai dalam mengelola konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	Menurut saya meskipun konflik memiliki konotasi yang negatif, tapi dapat menghasilkan hal yang konstruktif apabila dikelola dengan baik dan benar. Apabila di dalam sebuah organisasi tidak terdapat gesekan atau konflik, dapat dipastikan, anggota dari organisasi tersebut tidak memiliki rasa peduli terhadap organisasi yang diikuti. Adapaun yang kami lakukan dalam mengatasi konflik yan terjadi, yang pertama melakukan mitigasi terhadap masalah yang ada, yang kedua melakukan mitigasi solusi dan yang ketiga menentukan alternatif solusi yang pas untuk pemcahan atau penyelesaian konflik tersebut

15		<p>Bagaimana cara kiai dalam melibatkan guru saat pengambilan keputusan?</p>	<p>Dalam pengambilan setiap keputusan di pondok pesantren, kami para kiai selalu melibatkan para guru dan staf yang berkaitan sesuai dengan keputusan di bidang apa yang akan kita buat. Misal, apabila keputusan ini berkaitan dengan bidang pengasuhan maka kita akan melibatkan staf atau guru dari bidang pengasuhan, sebab bagaimanapun, staf dan guru dari bidang pengasuhan yang paling mengerti terkait keadaan bidang tersebut. Kami para kiai meyakini bahwa dengan berdiskusi melibatkan para staf dan guru, dapat memperluas sudut pandang kami dan berpotensi untuk melahirkan ide dan solusi yang beragam</p>
16		<p>Bagaimana ambisi kiai untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien?</p>	<p>Tentu ambisi itu perlu yaa bagi setiap orang. Dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan, diperlukan ambisi untuk menyelesaikannya secara efektif dan efisien karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil akhir dan kualitas dari program tersebut. Untuk mewujudkan hal itu, kami para kiai berusaha keras untuk membangun koordinasi yang baik dengan para staf dan guru yang berkaitan, membentuk panitia dengan SDM yang mumpuni dan dapat menunjang keberhasilan program</p>

17		Bagaimana cara kiai melakukan <i>branding</i> terhadap dirinya?	Kalau saya pribadi, melakukan branding terhadap diri saya dengan mencontoh tokoh yang saya idolakan. Karena saya alumni gontor, saya banyak meneladani tokoh-tokoh gontor. Apalagi Al-Amanah Al-Gontory ini merupakan pondok alumni Gontor, maka bukan tidak mungkin saya akan mengamati dan meniru pemikiran para tokoh berpengaruh dari gontor yang akan saya modifikasi sesuai dengan kebutuhan di pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory
18	Loyalitas Guru	Apa yang anda pahami tentang loyalitas?	Loyalitas menurut kami adalah sami'na wa ato'na dalam hal yang positif, mengerjakan segala sesuatu dengan totalitas, memahami dan melaksanakan kewajibannya, menjunjung tinggi nilai-nilai yang berlaku di pondok pesantren, menjaga nama baik pondok pesantren. Artinya ya ketika ada tugas dari pondok misal pelatihan di luar kota selama beberapa hari, tentu para staf dan guru harus siap kecuali memang dari mereka ada hal yang benar-benar mendesak dan tidak bisa ditinggalkan sehingga tidak dapat melaksanakan tugas pondok tersebut
		Menurut anda faktor apa yang meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas guru yang pertama adalah reward atau penghargaan atas apa yang dilakukan oleh staf dan guru, reward tersebut menjadi bentuk apresiasi atas seluruh tenaga dan pikiran yang telah mereka kerahkan untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik, kita harus memhami bahwa sekecil apapun

			<p>pencapaiannya, manusia butuh apresiasi, tentu apresiasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan apa yang telah dicapai, yang kedua adalah pondok pesantren memberikan fasilitas berupa tempat tinggal bagi para guru yang telah berkeluarga, beasiswa untuk alumni-alumni yang akan melanjutkan ke pendidikan tinggi dan untuk mewujudkan itu kita mendirikan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), kita juga seringkali mengirim alumni untuk kuliah di luar negeri, seperti mesir, madinah dan sebagainya, dan dari segi kesehatan kita memberikan jaminan kesehatan pada setiap staf dan guru di pondok pesantren</p>
19		<p>Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi penurunan terhadap loyalitas guru?</p>	<p>Dari apa yang saya amati, loyalitas guru biasanya akan menurun apabila ada ketidaksesuaian antara kewajiban dan hak yang diterima oleh guru, maka sebagai seorang pemimpin kita perlu memperhatikan hal-hal tersebut, kita menganalisa apakah hak yang diberikan oleh pondok pesantren mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari, selain itu alasan lainnya yaitu karena mereka melakukan kegiatan yang sama secara terus menerus juga akan membuat staf dan guru merasa jenuh dan itu dapat berpengaruh pada loyalitas yang diberikan kepada pondok pesantren, maka kita rutin melakukan rotasi bagian agar guru dapat merasakan pengalaman dan mempelajari hal-hal yang baru, itu juga bisa sekaligus meng-<i>upgrade skill</i> mereka</p>

20		<p>Bagaimana cara kiai meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>Kami para kiai sebisa mungkin akan membuat kebijakan-kebijakan yang tidak banyak membebani para staf dan guru, dalam artian membuat kebijakan dengan memperhatikan latar belakang atau kemampuan dari para staf dan guru yang ada. Memperhatikan setiap pencapaian yang mereka raih, memperhatikan kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan untuk mengetahui apakah mereka nyaman dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang tersebut, jadi ketika staf dan guru dirasa tidak mampu untuk mengemban tugas pada suatu bagian, kami akan memberikan pelatihan khusus pada mereka, apabila dirasa tidak menghasilkan hal yang diharapkan dari pelatihan tersebut, maka bisa dilakukan rotasi bagian, hal ini kami lakukan tidak lain untuk memudahkan jalan kami dalam mencapai tujuan yang sudah dirancang dan tidak membuat guru tersebut merasa terlalu terbebani, lalu untuk fasilitas-fasilitas yang akan diterima oleh para staf dan guru juga terus akan kami lakukan pengembangan-pengembangan agar bisa meningkat</p>
----	--	--	--

21		Bagaimana cara kiai dalam meminimalisir munculnya faktor penyebab terjadinya penurunan loyalitas guru?	kami para kiai disaat membuat suatu kebijakan tidak membebani para staf dan guru dan memberikan fasilitas kepada staf dan guru agar mereka merasa nyaman dan berkemabang kualitas mereka dalam mengerjakan sebuah amanah yang diberikan.
----	--	--	--

CATATAN HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Responden : Ustadzah Nita Oktavianida, S.Pd

Jabatan : Penanggung Jawab Murobbi dan Murobbiyah

Hari/Tanggal : Kamis, 20 Juni 2024

Waktu : 16.00 WIB - 17.00 WIB

Tempat : Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

No	Sub Fokus	Butir Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Pemimpin Karismatik	Apa yang anda pahami tentang kepemimpinan karismatik?	menurut saya ya tentang kepemimpinan karismatik itu bentuk kepemimpinan yang di mana dikenal karena adanya daya tarik
2		Menurut anda apa yang menjadi ciri utama dari seorang pemimpin karismatik?	pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik ini ciri utama dari kepemimpinan karismatik yaitu kepercayaan sendirian diri ya ya itu yang paling utama gitu karena dengan percaya diri mereka bisa mengolah lembaga yang ada
3		Menurut anda seberapa penting rasa percaya diri dalam menjalankan roda kepemimpinan?	dalam suatu kepemimpinan itu sangatlah penting untuk apa dengan percaya diri maka lebih banyak potensi potensi dan kelebihan yang akan terlihat nantinya di suatu lembaga tersebut nah dengan memiliki pikiran yang positif tentunya dari seorang

			<p>pemimpin tersebut nah itulah yang akan memengaruhi seseorang pemimpin terhadap masalah masalah yang ada di lembaga</p>
4		<p>Bagaimana cara kiai dalam mewujudkan visi dan misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>untuk para kiai di sini mewujudkan visi dan misi tersebut dengan menggerakkan seluruh ustaz dan ustaz ada ya yang mempunyai kemampuan di bidangnya masing masing untuk mencapai suatu pembelajaran yang sesuai dengan visi dan misi gitu jadi mewujudkannya dalam acara menaruh atau mana menempatkan para ustaz ustaz yang mempunyai kemampuan di bidangnya masing masing ini oke berarti supaya pekerjaannya itu efektif efisien ya jadi ditempatkan sesuai dengan bidangnya</p>
5		<p>Bagaimana cara kiai mensosialisasikan visi dan misi pondok terhadap seluruh guru dan santri?</p>	<p>para kiai ini menyosialisasikan visi dan misinya itu dengan membuat peraturan dan tata tertib merancang sistem evaluasi kemudian memberikan ilmu ilmu tentang agama kepada guru modul santri itu cara sosialisasinya</p>

6		<p>Bagaimana cara kiai bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>ya cara kiai tersebut bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan pondok dengan cara mengajarkan mendidik dan membimbing para aset neto ustazah di dalam tugasnya masing masing serta mengevaluasi hasil usaha yang sudah dikerjakan oleh para ustaz dan ustazah gitu ataupun mengevaluasi para ustaz dan usada berarti ketika kiai itu memberikan suatu tugas pasti ada bimbingan dulu sebelumnya dan setelah dilakukan ataupun sudah dilakukan pasti ada evaluasi narasi narasi tanggung jawabnya para kiai ya</p>
7		<p>Bagaimana kemampuan kiai dalam menginspirasi guru dan santri?</p>	<p>kemampuan dari para kiai dalam menginspirasi guru dan santri di sini dengan memberikan motivasi motivasi yaitu terhadap seluruh maupun para santri serta mendorong atau mengapresiasi mengapresiasi apa yang sudah dilakukan oleh guru terhadap kinerjanya dan mengapresiasi para santri yang berprestasi tentunya kayak gitu oke terus kalau dari guru guru sendiri ini ustazah enggak usah saya pribadi dia ustazah ada ngasih salah satu sifat dari kiai kita yang baik itu yang maksud saya anggap baik sehingga menjadi apa ya dorongan untuk ustazah supaya bisa</p>

			<p>seperti itu juga tentunya pasti ada ya kita enggak bisa dari kiai ini kayak kayak gitu deh dari ketiga para kiai kita sangat memberikan dorongan terhadap kita saya bisa sampai sini pun atas motivasi beliau gitu ya untuk menanamkan rasa cinta kepada pondok indah untuk mengembangkan pondok lebih maju lagi serta untuk mencapai tujuan visi dan misi tersebut ya</p>
8		<p>Bagaimana kemampuan kiai dalam berinovasi?"</p>	<p>untuk bisa menjadi pimpinan itu yakni mempunyai inovasi yang tinggi ya mempunyai kekuatan ide yang terutama tuh berinovasi memiliki kekuatan ide kemudian melakukan sesuatu yang belum terpikirkan sebelumnya kemudian memiliki gagasan gagasan atau inovasi yang kuat agar berusaha menemukan bagaimana semua itu dapat diwujudkan menjadi kayaknya oke siap nah selanjutnya reza masih berkaitan juga masih ada hubungannya sama inovasi ini bagaimana cara kiai itu memposisikan dirinya sebagai agent of changes jasa agen perubahan agar</p>

9		<p>Bagaimana cara kiai memposisikan diri sebagai agen perubahan?</p>	<p>menjalankan perannya sebagai nah kemudian mempunyai tugasnya masing masing kemudian merencanakan atau menyusun pengorganisasian yang ada di lembaga ini mengawasi dan mengevaluasi semua kegiatan dari peraturan yang ada di</p>
10		<p>Bagaimana cara kiai untuk membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar?</p>	<p>cara kiai membaca situasi atau memahami keadaan lingkungan pondok ini dengan secara terjun langsung tercengang terjun langsung dalam hal ke lapangan berinteraksi langsung dengan guru meregistrasi langsung dengan married atau santri yang mana dari situ dengan cara berinteraksi para kiai memahami dan bisa membaca situasi yang ada tuh seperti apa ya jadi meskipun kiai ini di sini punya banyak bawahan banyak staf staf guru ataupun ustazah yang mukim di pondok gitu ya tapi tetap juga ustaz itu terjun langsung ke lapangan untuk memang untuk bisa membaca situasi secara langsung jadi bukan hanya dapat informasi aja benar dengan terjun langsung memahami ternyata kurangnya ini benar karena ya karena biasanya kalau cuma disampaiin aja itu kan udah berbeda ya biasanya.</p>

11		<p>Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>di sini cara membangun hubungan lingkungan internal di pondok ini kan ada posisinya kiai dan bawahannya otomatis kan itu yang namanya internal dengan cara apa hubungan internal itu berjalan dengan cara mengadakan pertemuan pertemuan di mana membahas tentang apa sih yang sudah kita lakukan itu apa sih masalah masalah yang ada di pondok atau bisa dibilang sharing sharing gitu lo untuk apa untuk membangun hubungan antara kiai dengan para ustaz ustaz yang ada di sini oke supaya hukumannya lebih erat lagi dalam membangun peraturan atau</p>
12		<p>Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan eksternal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>hubungan yang kuat dengan cara apa dengan cara misalnya contohnya mengundang para tokoh tokoh masyarakat di acara acara tertentu sekian ditanggung gembira dengan dan lain sebagainya adapun kegiatan sosial contohnya kita mesti sosial nah itu yang akan mengeratkan hubungan antara pondok dengan masyarakat yang ada disekitar. berarti sebisa mungkin kiai itu melibatkan masyarakat dalam setiap kegiatan pembeliannya maksudnya kegiatannya menguntungkan ya untuk masyarakat</p>

13		<p>Bagaimana cara kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada di bawah naungannya?</p>	<p>sebenarnya mengenai kepercayaan itu memang agak sulit ya tidak semua orang itu mendapatkan kepercayaan tapi kiai para kiai yang ada, tentunya sangat yakin terhadap ustaz ustaz yang ada di sini maka dari itu dengan memberikan tugas dan kemampuannya masing masing para ustaz dan usaha gitu lo jadi. para kiai memberikan tugasnya gitu lo dengan dengan apa contohnya dengan memberikan tugas.</p>
14		<p>Bagaimana cara kiai dalam mengelola konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>di semua lembaga tidak semuanya berjalan dengan mulus dengan baik ya pasti ada aja yang namanya konflik, konflik ini untuk mengelola konflik ya para kiai di sini dengan cara mengumpulkan yuyu adalah mengepulkan asap ustaz adat yang di mana perkumpulan itu atau musyawarah tersebut membahas tentang konflik yang ada pada saat itu gitu dan apa ya meminta pendapat pendapat dari para ustaz ustaz yang di mana dengan pendapat kedapatan dengan pendapat pendapat tersebut kita bisa mengambil hikmahnya dan menyelesaikan masalah tersebut</p>

15		<p>Bagaimana cara kiai dalam melibatkan guru saat pengambilan keputusan?</p>	<p>sendiri para kiai ini memutuskan sesuatu ya sih ada beberapa aset itu ustaz yang dipilih untuk berusaha merundingkan suatu keputusan itulah dengan cara mengumpulkan beberapa pasal itu ustaz senior gitu kan yang di mana, berkumpul bersama untuk memberikan keputusan yang ada gitu jadi enggak sendirinya para kiai ini memberikan keputusan langsung kayak gitu pasti ada pendapat dari ashanty atau ustaz pakai biasanya biasanya siapa atau ustazah maksudnya bagaimana sih kriteria asap siswa ustazah itu yang bisa gitu diajak untuk berdiskusi dalam pengambilan keputusan ada kriterianya mungkin bisa mungkin bukan kriteria lebih cepatnya senior senior yang mana memiliki wawasan yang lebih detail</p>
16		<p>Bagaimana ambisi kiai untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien?</p>	<p>itu pasti para kiai juga perlu bantuan daripada aset itu usia dengan sendirinya jadi dengan berjalan bersama ya antara kiai dan maksudnya dengan pihak pihak yang lain para asn tidak sadar itu bakalan menemukan sesuatu yang efektif gitu kalau misalnya hanya para kiai sendiri yang berjalan itu kemungkinan kurang efektif gitu makanya perlu dorongan dari bahwa ada agar semuanya berjalan dengan bahwa ada agar semuanya</p>

			berjalan dengan
17		Bagaimana cara kiai melakukan <i>branding</i> terhadap dirinya?	membangkitkan kita gitu dan mengelola pondok bersama-sama bukan hanya untuk dirinya aja jadi itulah dengan cara mengayomi kepada seluruh guru maupun santri berarti kiai ini memberikan dirinya sebagai sosok yang bisa mengayomi saya oke memang itu yang perlu yang diperlukan.
18	Loyalitas Guru	Apa yang anda pahami tentang loyalitas?	ketika kita mengakui di sini banyak amanah yang diberikan kepada kita ya nah di situ lah kualitas kita di kembang. ya udah merasa diri kita tuh bisa peduli dengan orang lain dan bertanggung jawab atas amanah yang udah diberikan oke begitu berarti tadi apa namanya tanggung jawab dan rasa kepedulian yang sudah saya lakukan
19		Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru?	Faktor yang dapat memengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru yang pertama adalah reward atau penghargaan yang diberikan oleh pimpinan atas apa yang dilakukan oleh staf dan guru, reward tersebut menjadi bentuk apresiasi atas seluruh tenaga dan pikiran yang telah mereka kerahkan untuk menyelesaikan seluruh

			<p>pekerjaan dengan baik, kita harus memahami bahwa sekecil apapun seluruh pekerjaan harus diberikan pencapaiannya, manusia butuh apresiasi, tentu apresiasi yang diberikan perlu disesuaikan dengan apa yang telah dicapai, yang kedua adalah pondok pesantren memberikan fasilitas berupa tempat tinggal bagi para guru yang telah berkeluarga, beasiswa untuk guru-guru yang akan melanjutkan ke pendidikan tinggi dan untuk mewujudkan itu Al-Amanah Al-Gontory mendirikan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI), kita juga seringkali mengirim alumni untuk kuliah di luar negeri, seperti mesir, Madinah dan sebagainya, dan dari segi Kesehatan kita memberikan jaminan Kesehatan pada setiap staf dan guru di pondok pesantren.</p>
20		<p>Bagaimana cara kiai meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>kepeduliannya terhadap guru misalnya ada beberapa bagian yang mungkin atau ada beberapa guru yang mungkin kurang itulah dalam mengajar atau dalam menjalankan amanah gitu loh langsung gitu langsung dipanggil atau diberikan arahan kembali dikelola itulah cara para kiai memberikan loyalitasnya tanggung jawabnya atas apa yang diberikan amanah terhadap guru gitu kan rasa</p>

			pedulinya terhadap guru dengan cara itu oke berarti ketika kiai ini mau para guru loyal mereka juga harus loyal terhadap guru jadi saling apa ya saling membantu gitu
21		Bagaimana cara kiai dalam meminimalisir munculnya faktor penyebab terjadinya penurunan loyalitas guru?	ya memberikan motivasi memberikan arahan mungkin memberikan ilmu ilmu tentang agama tentang apa pun itu yang bisa meningkatkan loyalitas kita mau jadi motivasi yang paling tua intinya mau berarti di sini yang paling ditonjolkan oleh kiai ini dengan motivasi yang bisa saya berikan arahan motivasi
22		Bagaimana respon anda ketika mendapati adanya perbuatan yang merugikan pondok pesantren?	mungkin kalau dari saya, mungkin tidak ada hak untuk menegur mungkin hanya memperingati ada misalnya seorang guru atau seorang santri yang melanggar atau yang membuat kegaduhan tulisannya menegur kepala santri mungkin kita masih ada hak untuk soal guru yang seperti itu

23		<p>Apa yang anda lakukan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan pondok pesantren?</p>	<p>sedihkan mungkin untuk marah siapa sih ada marahnya gitu ya tapi tidak dilampiaskan dengan benar benar amarah gitu kan sedih pasti ada gitu tapi tugas kita hanya memperingatkanku terus seandainya seandainya perbuatan itu tuh datangnya dari pihak eksternal bagaimana ini kan pasti kan ada jenis kabar kabar wah gontor pondoknya begini begini nah itu kalau misalkan kabarnya dari pihak eksternal kalau untuk dari pihak eksternal tersebut lebih baik kita meluruskan oke luruskan meluruskan apa yang menjadi informasi yang kurang baik di eksternal itu. menjadi baik gitu ya karena kan yang namanya masyarakat hanya mendengar yang tahu haknya kpk ini pak yang hakikatnya kita gitu jadi ketika dia berbicara seperti ini seperti itu baik kita meluruskan bahwa saya tidak ada apa apa ya.</p>
24		<p>Bagaimana upaya anda untuk meningkatkan kuantitas sertakualitas kegiatan yang dapat menguntungkan pondok pesantren?</p>	<p>para ustadz dan ustadzah tidak perlu ditaruh di bidangnya masing masing di daerah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kegiatan yang ada di situ ya mungkin yang sebelumnya ada ini jadi ada atau sebelumnya kurang ini jadi meningkat berarti kita diletakkan di bidang yang expert ya udah yang dia</p>

			<p>expert selanjutnya susah terakhir bagaimana upaya ustaz wanita itu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ustazah secara efektif dan efisien</p>
25		<p>Bagaimana upaya anda untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien?</p>	<p>untuk dapat menyelesaikan pekerjaan ya itu dengan cara berusaha semaksimal mungkin me-manage waktu yang lain dan sebelum waktunya diusahakan sudah selesai duluan gitu kan dan mungkin pekerjaan kan enggak semuanya kita bisa tangani sendiri, berbagai pekerjaan pasti kita masih bisa minta bantuan oleh orang lain jadi bekerja sama dengan baik itu mengerjakannya sebelum waktunya dan selalu mengadakan musyawarah untuk bisa menyelesaikan pekerjaan</p>

Lampiran 4

CATATAN HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Responden : Ustadz Nerga, S.Pd

Jabatan : Kepala Kantor TMI Pon-Pes Al-Amanah Al-Gontory

Hari/Tanggal : Jum'at, 21 Juni 2024

Waktu : 15.00 WIB - 16.00 WIB

Tempat : Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

No	Sub Fokus	Butir Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Pemimpin Karismatik	Apa yang anda pahami tentang kepemimpinan karismatik?	kepemimpinan karismatik ini ya cara pandangan saya itu bentuk kepemimpinan karismatik itu adanya daya tarik serta pribadi yang dimiliki oleh pemimpinnya sendiri, kenapa harus daya tarik kalau kita tidak ada daya tarik gitu, sangat sangat menyusahkan untuk bisa menjadi karakter karisma, nah ini untuk kacamata pandang saya sendiri

2		<p>Menurut anda apa yang menjadi ciri utama dari seorang pemimpin karismatik?</p>	<p>di sini yang saya dapati, ciri ciri karakter karismatik gitu ada pak kiai yang pertama mungkin kepercayaan diri dari seseorang tersebut kayak percaya diri karena kita harus mempunyai percaya diri tinggi kalau kita mempercayai diri yang rendah tidak akan terjadi namanya berkarakter karena seseorang itu mempunyai karakter tersendiri begitu, yang kedua itu kita mampu ya jadi ciri yang kedua itu mampu berkomunikasi dengan baik ya, berkomunikasi dengan baik itu dalam artian kita bisa, berkomunikasi dengan sesama dengan bahasa yang lembut dengan bahasa yang gampang dipahami, ketiga memiliki empati di hati kiai memiliki empati yang tinggi dan yang terakhir mempunyai kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi.</p>
3		<p>Menurut anda seberapa penting rasa percaya diri dalam menjalankan roda kepemimpinan?</p>	<p>kalau kita memperayai sebuah dokumen, sungguh amat sangat penting karena membutuhkan dalamnya untuk organisasi, kita organisasi atau dalam kita berbicara tentang karakter itu sangat penting adalah kenapa bisa jadi karakter karismatik atau bisa menjadi kepemimpinan. kepercayaan dirilah itu dari</p>

			roda berputar. terus turun belajar atau terus study tour dengan pondok pondok lain agar bisa apa yang bisa diambil oleh kiai dan bisa dikembangkan
4		Bagaimana cara kiai dalam mewujudkan visi dan misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	visi dan misi itu harus dipegang teguh ya oleh pemimpin tersebut kenapa karena kalau kita di luar daripada misi dan itu bahkan hancur misinya hancur misinya juga aja makanya kita harus berpegang teguh dengan visi dan misi kita di sini oke berarti kiai di sini sangat berpegang teguh pada visi dan misi pondok pesantren amanah kotori nah selanjutnya ustaz untuk mewujudkan visi dan misi itu kan tentunya perlu per perlu bantuan dari guru santri dan staf staf yang lainnya
5		Bagaimana cara kiai mensosialisasikan visi dan misi pondok terhadap seluruh guru dan santri?	kalau untuk berbicara menyosialisasikan itu biasanya itu kiai akan berhadapan itu dengan semua santri, baik ketika di waktu yang senang baik santri maupun assistant dan sudah ada di sini. para kiai di sini itu sangat berat antusias untuk apa untuk meningkatkan atau kita itu bervariasi yang bervariasi untuk bisa menginspirasi dan memegang visi dan misi itu ketika santri sehingga

			masih beliau akan bersosialisasi ketika search juga dan saja bersinggah masih diam
6		Bagaimana cara kiai bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	dari untuk berpegang tanggung jawab itu di sini kiai membentuk tim atau membentuk organisasi yang akan membantu yaitu bertanggung jawab atas keamanan
7		Bagaimana kemampuan kiai dalam menginspirasi guru dan santri?	combine dengan pondok pesantren yang lain agar bisa menginspirasi bahwasanya kita bisa mengikuti kita bisa mungkin yang lebih baik dan kita enggak mau ketinggalan oke bahasanya pelajaran kita di sini jangan sampai ketinggalan
8		Bagaimana kemampuan kiai dalam berinovasi?"	kalau di sini sangat banyak bisa menginspirasi anak dari berkarakter karismatik itu pasti bakal dapat yang pertama tadi percaya diri kita kenapa harus percaya diri, ketika kita sudah melihat bahwasanya kiai tuh udah terlihat karismatik otomatis sudah mendapatkan inspirasi bahwasanya setiap orang yang melihat orang yang bergaris mati, itu akan berbeda seperti ya pusat ada enggak tapi program program baru yang di apa yang dicetuskan oleh kiai kita ini akhir akhir ini. ada organisasi yang baru yaitu murobbi dan mau rupiah merapikan kenapa karena di

			situ bisa mengajarkan lebih tentang kehidupan di pondok itu seperti apa tentang mengayomi itu seperti apa jadi dengan munculnya organisasi baru ini atau tim yang dibentuk
9		Bagaimana cara kiai memposisikan diri sebagai agen perubahan?	peran utama ya nah peran utama di pondok pesantren ini siapa sih yang pertama kiai ya, yaitu bentuk peran utama daripada santri santri dan setiap saat di sini seperti itu karena dia bisa menginspirasi juga bisa memotivasi juga bisa membuat suasana itu menjadi lebih baik
10		Bagaimana cara kiai untuk membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar?	untuk peran utama di sini yaitu bisa melihat dari strategi itu ustaz dan para santri ini ketika ada penurunan atau peningkatan itu pasti terlihat, seperti itu karena kiai di sini juga ketika ada penurunan vaksin ini ingin menstabilkan ketika ada peningkatan otomatis masih akan dipertahankan oke jadi selalu memantau ya
11		Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	di sini sudah berjalan yang namanya itu hubungan harmonisasi antara kiai antara ustaz dan perasaan, kita dan kiai itu membangun hubungan harmonisasi itu biasanya mau ngasih arahan pada santrinya bisa mengajak para santrinya dan kalau untuk bagi guru guru

			biasa dia bisa membangun harmoni tersebut. berarti kiai ini di apa ya cukup menjaga komunikasi dengan baik
12		Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan eksternal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	kita belajar berkomunikasi saat sesama tetangga ini jadi kita di dalam pondok ini kita punya tetangga ada yang di belakang ada yang di depan untungnya itu kita bisa membuat untuk berkomunikasi dengan rt dan rw. bagaimana kita mengenali pondok pesantren dengan masyarakat, pendekatan yang seperti ya istilahnya membentuk tim humas lah ya itu ya untuk menjalin komunikasi yang baik kepada masyarakat.
13		Bagaimana cara kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada di bawah naungannya?	jadi bagaimana caranya kiai ini apa ya membuat bawahan ini percaya dan yakin kepada diri kiai tersebut. tadi sudah berbicara bahwasanya untuk berkomunikasi atau di mana ini beredar ini ya branding dalam artian standing itu kita bisa mengenali bahwasanya sosok yaitu seperti kalau di sini itu secara branding pribadi saya, ini break di sini tidak sangat mengeluarkan jadi diri jadi kita yang bisa melihat branding kita yang sudah pernah melihat kalau kita cuma kaya dari qatar orang itu menurut saya itu

			bukan jadi branding akan tetapi ketika itu sedang melihat itulah menjadi branding
14		Bagaimana cara kiai dalam mengelola konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	konflik yang negatif ini biasanya peran kiai ini sangat penting nah di sini itu butuh sosok yang akan bisa mempermudah atau mencari solusi baiknya dengan masalah. di sinilah butuhnya kita itu berat tata krama yang baik duduk dengan tenang dan berbicara masalah. biasanya seperti itu yang saya pernah alami
15		Bagaimana cara kiai dalam melibatkan guru saat pengambilan keputusan?	untuk saat ini dan perkembangan sekarang itu yang pastinya akan butuh banget ini ya karena keputusan tersebut pasti kiai tidak bisa memutuskan segala sesuatu ya jadi karena adanya ya ini bisa memutuskan apa yang harus diputuskan berarti di sini guru cukup dihargai ya pendapatnya ya, kiai tidak bertindak sendiri
16		Bagaimana ambisi kiai untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien?	karena di sini kita combine bosan, intinya secara peran utama yaitu ada ambisius yang sangat terus ditingkatkan oke seperti itu jadi cukup berambisi ya ustaz

17		Bagaimana cara kiai melakukan <i>branding</i> terhadap dirinya?	membangkitkan kita gitu dan mengelola pondok bersama-sama bukan hanya untuk dirinya aja jadi itulah dengan cara mengayomi kepada seluruh guru maupun santri berarti kiai ini memberikan dirinya sebagai sosok yang bisa mengayomi saya oke memang itu yang perlu yang diperlukan.
18	Loyalitas Guru	Apa yang anda pahami tentang loyalitas?	saya pribadi sangat menjaga loyalitas antarmuka kenapa karena lintas guru itu pekerjaan yang merupakan keyakinan seorang guru begitu mengenai pekerjaan yang diembannya. ya dan disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada guru terus untuk menjaga loyalitas .
19		Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru?	mencakup komitmen, ya komitmen kita dedikasi kita kesepian kita itu untuk pengaruhnya itu sih namanya peran kiai itu kan bisa memotivasi, nah kenapa bisa menjadi loyalitas nah terjadinya loyalitas itu karena tadi ya yang bisa menginspirasi oke kerjanya loyalitas untuk bisa menjadi komitmen dia pribadi yang menjadi dedikasi

20		<p>Bagaimana cara kiai meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?</p>	<p>kita bisa bahwasannya ketika menjadi komitmen yang sudah di beban dan mengadakan dari organisasi atau tim yang ditunjuk itu biasanya itu mempunyai komitmen yang tinggi dan dedikasi yang sangat tinggi juga kenapa karena kalau kita tidak mengajarkan segala sesuatu yang sudah di amanhkan itu sangatlah berat karena kenapa kita itu di sini itu sangat berperan penting antara guru dan santri ketika kita tidak ada loyalitas meninggi.</p>
21		<p>Bagaimana cara kiai dalam meminimalisir munculnya faktor penyebab terjadinya penurunan loyalitas guru?</p>	<p>nah kalau dari pandangan penurunan tidak adanya komitmen dan perlunya komitmen yang kuat dimiliki oleh seorang guru.</p>
22		<p>Bagaimana respon anda ketika mendapati adanya perbuatan yang merugikan pondok pesantren?</p>	<p>selaku usat guru di pondok ini kalau respons saya sendiri mungkin harus kita perbaiki kalau memang terjadi kerusakan kerusakan yang ada di jadi kita teliti</p>
23		<p>Apa yang anda lakukan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang merugikan pondok pesantren?</p>	<p>mungkin memperbaiki dulu apa sih yang harus diperbaiki dan apa yang harus benar seperti itu. mungkin semua punya komitmen jadi biar bisa apa menjaga nama baik almamater dan dia apa biar semua terjaga dan mengi</p>

24		<p>Bagaimana upaya anda untuk meningkatkan kuantitas sertakualitas kegiatan yang dapat menguntungkan pondok pesantren?</p>	<p>untuk meningkatkan kualitas di sini butuhnya peran guru yang punya pendidikan atau punya mindset yang tinggi karena apa ketika seorang santri itu membutuhkan seorang yang bisa menginspirasi.</p>
25		<p>Bagaimana upaya anda untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien?</p>	<p>untuk saya pribadi saya mengerjakan segala sesuatu yang saya network yang baik, buat saya sendiri dan efektif buat saya sendiri oke karena ketika ada waktu kosong harusnya kita perbuat kan hal hal yang sudah kita</p>

Lampiran 5

CATATAN HASIL WAWANCARA

Judul : Gaya Kepemimpinan Karismatik Kiai dalam Meningkatkan Loyalitas Guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

Responden : Ustadz Nerga, S.Pd

Jabatan : Kepala Kantor TMI Pon-Pes Al-Amanah Al-Gontory

Hari/Tanggal : Jum'at, 21 Juni 2024

Waktu : 15.00 WIB - 16.00 WIB

Tempat : Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

No	Sub Fokus	Butir Pertanyaan	Jawaban Responden
1	Pemimpin Karismatik	Apa yang anda pahami tentang kepemimpinan karismatik?	suatu kepemimpinan di mana pemimpinnya itu punya daya tarik sendiri oke punya ibaratnya kayak punya karisma yang oke berkarier
2		Menurut anda apa yang menjadi ciri utama dari seorang pemimpin karismatik?	kalau ciri utama dan penting yang kharismatik itu biasanya dari cara ngomongnya ko cara pembawaan ngomongnya itu biasanya jiwa pemimpin oke menjiwai gitu ya sehingga anggotanya itu bisa apa ya bisa terpengaruh dengan apa yang beliau sampaikan itu
3		Menurut anda seberapa penting rasa percaya diri dalam menjalankan roda kepemimpinan?	percaya itu sangat penting enggak kalau misalnya kita memimpin tapi kita enggak percaya diri nanti bagaimana kita untuk memutuskan sesuatu betul tidak mengecek oke betul ya kita harus percaya ya percaya sama kemampuan diri kita sendiri

4		Bagaimana cara kiai dalam mewujudkan visi dan misi Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	mewujudkannya mulai menerapkan sistem, menerapkan moto lempeng tujuh delapan oke jadi dengan menerapkan metode panjang jiwa pondok diharapkan bisa mewujudkan visi dan misi pondok tersebut
5		Bagaimana cara kiai mensosialisasikan visi dan misi pondok terhadap seluruh guru dan santri?	cara pimpinan untuk menyosialisasikannya itu dari pimpinan sendiri k jadi yang menerapkan dulu ke di himpunan lalu nanti bisa disosialisasikan ke guru dan murid oke bi biasanya ini yang apa namanya kiai itu membuat suatu perkumpulannya kemudian man mengingatkan kembali terkait visi dan misi pondok supaya guru dan santri itu bisa tetap apa ya punya rasa semangat gitu ya diingatkan kembali kita punya kita punya visi ini ini kita punya misi ini ini benar enggak kayak gitu ya
6		Bagaimana cara kiai bertanggung jawab atas seluruh amanah yang diberikan oleh pondok pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	menurut pandangku, dengan menaruh kesetiaan pengajar kepada guru, lalu juga merupakan kepala sekolah dengan melakukan evaluasi terhadap para muridnya jadi semua bisa berjalan dengan baik.
7		Bagaimana kemampuan kiai dalam menginspirasi guru dan santri?	cara beliau menginspirasi kita itu yang lain tingkah laku dan perilaku beliau oke ini kalau kita melihat perilaku kiai kita baik jadi kita ingin berbelit berperilaku baik aja

			mengikuti siap berarti beliau memulai dari diri beliau sendiri dulu ya terus kita sebagai santri berarti mencontoh ya
8		Bagaimana kemampuan kiai dalam berinovasi?"	Menghadirkan hal hal yang baru gitu kalau untuk sekarang itu banyak sekali kayak pas inovasi dari jengkel enggak contohnya sekarang k itu kita ada program rupiah rabbiyal tiap kamu itu ada ustazah yang mendampingi para ya benar dulu kan enggak ada ya kakak kelas gelang ya sekarang ada murah dan banyak manfaatnya karena dari yang kemarin kelas satu ini kan namanya itu udah pakai rupiah jadi kelihat itu lebih mandiri k terus kalau misalnya ada masalah ustaz adanya langsung bisa menyelesaikan itu mungkin nanti bisa komentari sama orang tuanya.
9		Bagaimana cara kiai memposisikan diri sebagai agen perubahan?	dengan melakukan inovasi
10		Bagaimana cara kiai untuk membaca situasi atau memahami keadaan di lingkungan sekitar?	kalau untuk membaca situasi itu biasanya, kan suka diadakan rapat gitu ya kayak, nah ada yang dapat itu bisa mengetahui kalo dari para guru guru karena dari guru guru mengetahui dari murid muridku dan memantau selalu selalu ya setiap hari itu apabila kiai kami tidak bisa

			datang memantau langsung tapi pasti setiap hari beliau memantau progres berjalannya kegiatan dicontoh ya guys tapi ada ya waktu waktu beliau mantau langsung ya jadi beliau tuh enggak cuma mengandalkan staf staf atau bawahannya aja untuk throw tapi sometimes beliau juga turun langsung melihat keadaan di lapangan
11		Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	mungkin bisa memperbanyak komunikasikan memperbanyak komunikasi dengan guru dengan murid kan seperti kau di kelas kan ngajar kayak jadi dari situ bisa ngajar juga sama guru gurunya suka ada kumpul kumpul gitu enggak setiap minggu setiap minggu pasti ada siap minggu pasti ada kelompok jadi melalui itu juga kali ya beliau membangun hubungan internal yang baik di pondok pesantren keamanan lakukan
12		Bagaimana cara kiai dalam membangun hubungan di lingkungan eksternal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	hubungan eksternal itu pertama dari yang paling dekat kuliah k itu wali santri untuk wali santri itu biasanya setiap tahun itu ada sosialisasi sosialisasi ya jadi ada pertemuan antara wali santri dan nah untuk dengan orang orang ini kan biasanya kita ada acara acara k oke kadang kita suka mengundang orang luar dilibatkan yang melibatkan kayak panggung

			gembira yaitu dikasih undangan bakti sosial yang diundang orang orang di sekitar sini ya oke berarti dengan cara itu ya ya dengan apa ya mengundang atau melibatkan masyarakat sekitar ini di acara acara kita ini tentunya menguntungkan bagi masyarakat
13		Bagaimana cara kiai dalam membangun kepercayaan pihak-pihak yang berada di bawah naungannya?	dengan cara beliau membuktikan apa yang beliau sampaikan koneksinya, berarti maksudnya beliau ini sesuai ya antara perkataan dan perbuatan.
14		Bagaimana cara kiai dalam mengelola konflik di internal Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	kalau dari konflik itu yang dari misalnya dari anggota yang itu kan kita punya organisasi jadi dari organisasi diselesaikan lewat organisasi lalu kalau misalnya memang di organisasi itu tidak bisa enggak bisa menyelesaikan, ada bagian pengasuhan udah bagian pengasuhan yang akan menyelesaikannya oke kalau misalnya masih sebagian pengasuhan ini belum bisa menyelesaikan yang dari hilangnya.
15		Bagaimana cara kiai dalam melibatkan guru saat pengambilan keputusan?	dilibatkan enggak sih nurul dan santri itu dilibatkan kaki ya karena dalam pengambilan keputusan itu biasanya diadakan rapat nah dari rapat itu bisa itu beliau mengambil keputusan dengan dari suara suara pada umumnya oke ikhtiar dilibatkan

16	Loyalitas Guru	Bagaimana ambisi kiai untuk menyelesaikan sesuatu secara efektif dan efisien?	beliau ini berani punya ambisi yang bagus ya untuk menyelesaikan sesuatu itu secara efektif dan efisien
17		Bagaimana cara kiai melakukan <i>branding</i> terhadap dirinya?	ya namanya uswatun hasanah calon usulan pelaksana
18		Apa yang anda pahami tentang loyalitas?	pengabdian setia mengabdikan gitu ya dengan seluruh jiwa dan raga gitu ya
19		Menurut anda faktor apa yang mempengaruhi peningkatan terhadap loyalitas guru?	ikhlas, islam karena kalau misalnya kita ikhlas pasti juga bakal bekerja ini bakal enak jadi bakal loyal gitu
20		Bagaimana cara kiai meningkatkan loyalitas guru di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory?	dominasi hanya dari nasihat gitu kali mas ya nasihat nasihat belia bagian dari apa yang beliau lakukan saya tutur kata
21		Bagaimana cara kiai dalam meminimalisir munculnya faktor penyebab terjadinya penurunan loyalitas guru?	di zaman sekarang ini karena zamannya teknologi jadi ya terlalu asyik ya apalagi di pondok ini kan enggak bebas ya untuk pakai teknologi. jadi pengen gitu ngerasain kayak di luar gitu ya sometimes itu ada ada perasaan
22	Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kiai dan guru ketika mendapati adanya perbuatan yang merugikan pondok pesantren?	gurunya suka telat enggak enggak enggak ya, absen guru itu kadang ada, untuk absen itu biasanya ada beberapa guru kayak uzur syari ya pasti ada	

23		<p>Bagaimana upaya yang dilakukan oleh kiai dan guru dalam meningkatkan kuantitas serta kualitas kegiatan yang dapat menguntungkan pondok pesantren?</p>	<p>peraturan, ada yang belajar, jadi bisa meningkatkan kualitas, cara cara belajar bahasa jadi salah satu hal yang dilakukan kiai itu kayak memberikan pendidikan kepada gurunya tersebut ya oke jadi difasilitasi ya guru guru di sini, sehingga guru tersebut menjadi loyal gitu terhadap pondok.</p>
24		<p>Bagaimana upaya guru untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien?</p>	<p>ya ketika ada masalah ini, biasanya kalau untuk penyelesaian masalahnya itu guru itu pasti langsung memanggil anaknya jadi diselesaikan masalahnya di saat itu juga apabila mendengar ada berarti enggak enggak menunda-nunda pekerjaannya</p>

Lampiran 6

DOKUMEN PENDUKUNG



*Foto Bersama Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory
Setelah Kegiatan Wawancara*



Kantor Operator Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



*Bingkai Foto Wakif dan Pendiri Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory
Alm. H. Nadjih bin H. Idup, Motto dan Panca Jiwa Pondok, dan Pimpinan
Pondok*



Kantor Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Kegiatan Guru di Luar Jam Mengajar



Foto Ziarah ke Makam Wakif dan Pendiri Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Foto Ziarah ke Makam Kiai Terdahulu Alm. K.H Sundusi Ma'mun



Foto Wawancara dengan Ustadzah Nita Oktavianida, S.Pd Selaku Guru Sekaligus Musyrifah Program Murabbi dan Murabbiyah di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Foto Wawancara dengan Ustadz Naerga, S.Pd. Selaku Guru Sekaligus Kepala Bagian Tarbiyatul Mu'allimin Al-Islamiyah di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Foto Wawancara dengan Amalia Syarifah, Santriwati Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory



Kantor Pimpinan Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory

← REKAP ABSEN GURU(2) Tag +



Sheet1

	A	B	C
1	ABSENSI KEHADIRAN GURU		
2	TARBIYYATUL MU'ALLIMIN AL- ISLAMIYYAH		
3	TAHUN AJARAN 2024-2025		
4	Acara : Rapat Sabtu		
5	Hari/ Tgl : 03 Agustus 2024		
6	NO	NAMA	
7	1	KH. Drs. Abdus Syakur, M.Pd	ü
8	2	KH. Jaenudin, S.Pd.I., M.Pd	ü
9	3	KH. Aditia Warman, S.E., M.M	ü
10	4	Al-Ustadz Drs. Mursofi Salim, M.M	ü
11	5	Al-Ustadz M. Kurniawan, CH, S.Pd., M.M	ü
12	6	Al-Ustadzah Sunarti, S.Pd.I., M.M	ü
13	7	Al-Ustadzah Indi Cahya Angraeni, M.Pd	ü
14	8	KH. Drs. Muhdil Anam, M.Pd.I	ü
15	9	KH. Nasan Al Bintari, S.Ag., M.M	ü
16	10	Al-Ustadz Surip Ibnu Umar, S.H.I., M.M	ü
17	11	Al-Ustadzah Khoirunnisa, Lc., M.Ag	ü
18	12	Al-Ustadz Syamsuddin, S.S., M.M	ü
19	13	Al-Ustadz Muhammad Kusnadi, S.Pd.I., M.M	ü
20	14	Al-Ustadz Jazuli Fadil, S.Pd.I., M.M	ü
21	15	Al-Ustadz Yogi Faturrohman, S.Pd., M.M	ü
22	16	KH. Drs. Makmun Arba', M.M	ü
23	17	Al-Ustadz Drs. Ahd. Rafei, M.M	ü
24	18	Al-Ustadz Santosa	ü
25	19	Al-Ustadz Drs. Muhammidan, M.M	ü
26	20	Al-Ustadz Bachrudin, S.H., M.M	ü
27	21	Al-Ustadz Abdurrahman, S.Pd.I., M.M	ü
28	22	Al-Ustadz Edi Muhasan, S.Pd	ü
29	23	Al-Ustadz Mohammad Taufiq, S.Pd.I., M.M	ü
30	24	Al-Ustadz. H. Abdul Rohim, Lc., M.M	ü
31	25	Al-Ustadzah Rustianah, S.Pd.I., M.M	ü
32	26	Al-Ustadzah Siti Nurfitriah, S.Pd.I., M.M	ü
33	27	Al-Ustadzah Hana Nur Alfiana, S.Pd.I	ü
34	28	Al-Ustadz Ahmad Rifa'i, S.Pd.I, M.M	ü
35	29	Al-Ustadz M Bagus Ramadhan, S.Pd.I., M.M	ü
36	30	Al-Ustadz Achmad Fauzi, S.Pd.I., M.M	ü
37	31	Al-Ustadzah Neneng Khoiriyah, S.Pd., M.M	ü
38	32	Al-Ustadzah Dra. Hj. Rohayati, M.M	ü
39	33	Al-Ustadz Slamet Hidayat, S.Pd., M.M	ü
40	34	Al-Ustadz Mohammad Ardi Soelian. S.Pd	ü

40	34	Al-Ustadz Mohammad Ardi Sopian, S.Pd	Ü
41	35	Al-Ustadzah Dede Nurbaiti, S.Mat	Ü
42	36	Al-Ustadzah Siti Khoirunnisa, S.Pd., M.M	Ü
43	37	Al-Ustadz Ahmad Kholil, S.Pd	Ü
44	38	Al-Ustadz Muhammad Iqbal Islami, S.Pd	Ü
45	39	Al-Ustadz Ramadhiansyah, S.Pd	Ü
46	40	Al-Ustadzah Iin Inayatillah, S.Pd	Ü
47	41	Al-Ustadzah Siti Arpiyah, S.Pd.I., M.M	Ü
48	42	Al-Ustadzah Fitri Mina Yusuf, S.Pd.I., M.M	Ü
49	43	Al-Ustadz Fachrurrozi, S.Kom	Ü
50	44	Al-Ustadz Wisnu Hidayatullah, S.Pd	Ü
51	45	Al-Ustadzah Putri Puspita Pristi Devi, S.Pd	Ü
52	46	Al-Ustadzah Rofiqotul Jannah, S.Pd	Ü
53	47	Al-Ustadz Nasrullah, S.T., M.M	Ü
54	48	Al-Ustadzah Endah Pertiwi, S.Pd.I., M.M	Ü
55	49	Al-Ustadz Faisal Ahmad Badawi	Ü
56	50	Al-Ustadzah Andini Putri Meisari, S.Pd	Ü
57	51	Al-Ustadzah Nita Oktavianida, S.Pd	Ü
58	52	Al-Ustadzah Sapinah Turrahmah, S.Pd	Ü
59	53	Al-Ustadz Naerga, S.Pd	Ü
60	54	Al-Ustadzah Lisna Intan Pertiwi	Ü
61	55	Al-Ustadzah Nurul Azizah Wihdatul Ummah, S.E	Ü
62	56	Al-Ustadz Cecep Fuad Audah, Lc., MA	Ü
63	57	Al-Ustadzah Khoiriyah MN, S.Aq	Ü
64	58	Al-Ustadzah Syifa Fauziah, M.Pd	Ü
65	59	Al-Ustadz Aditya Al-Fajri, S.Pd	Ü
66	60	Al-Ustadz Muhammad Taufiq Nugraha	Ü
67	61	Al-Ustadzah Annisa Nurul Azizah, S.Pd	Ü
68	62	Al-Ustadzah Ida Pujiati, S.Pd	Ü
69	63	Al-Ustadzah Ismia Dewi Faustina, S.Pd	Ü
70	64	Al-Ustadzah Sabrina Listiandari, S.Pd	Ü
71	65	Al-Ustadzah Zulfa Ummi Zakia, S.Pd	Ü
72	66	Al-Ustadz Subarkah Yudi Waskito, S.Th.I	Ü
73	67	Al-Ustadz Reza Hanafi, S.H.I	Ü
74	68	Al-Ustadzah Neng Maulidi, S.Kom., M.M	Ü
75	69	Al-Ustadz Muhamad Riko Maulana Putra	Ü
76	70	Al-Ustadz Achmad Dzulfikar	Ü
77	71	Al-Ustadz Muhammad Hardi Ali Nugroho	Ü
78	72	Al-Ustadzah Aisyah Almas Nurul Izzah	Ü
79	73	Al-Ustadzah Lita Hanica	Ü

78	72	Al-Ustadzah Noyan Nurul Izzah	ü
79	73	Al-Ustadzah Lita Hanisa	ü
80	74	Al-Ustadzah Nabilah Hasna Alipah	ü
81	75	Al-Ustadzah Nadia Rizki Awalia	ü
82	76	Al-Ustadzah Sa'didah Qurisma Qosfaroh	ü
83	77	Al-Ustadz Muhammad Yunus	ü
84	78	Al-Ustadz Achmed Rizqi Hacsan	ü
85	79	Al-Ustadzah Annida Amalia Zahra	ü
86	80	Al-Ustadzah Aulia Nur Kemala	ü
87	81	Al-Ustadzah Lalilta Amiiimah Fawwaz	ü
88	82	Al-Ustadzah Lutfia Anita Putri	ü
89	83	Al-Ustadzah Muzdalifah	ü
90	84	Al-Ustadzah Najwa Farhana Albar	ü
91	85	Al-Ustadzah Nida Najmi Laila	ü
92	86	Al-Ustadzah Nur Najmi Laila	ü
93	87	Al-Ustadzah Siti Barokah	ü
94	88	Al-Ustadzah Fitri Amaliah, S.Psi	ü
95	89	Al-Ustadz Ahmad Zarkasih, S.Si	ü
96	90	Al-Ustadzah Efah Muharofah, S.Kom., M.M	ü
97	91	Al-Ustadz Ilham Kurniawan Julian Atmojo, S.Kom	ü
98	92	Al-Ustadz Sebastian Arrosy, S.Pd	ü
99	93	Al-Ustadz Bayu Aji Febri Nugroho	ü
100	94	Al-Ustadz Defri Tanjung	ü
101	95	Al-Ustadz Irfhamulandi	ü
102	96	Al-Ustadz Muhammad Sulthon Auliya	ü
103	97	Al-Ustadz Agam Fhusilat	ü
104	98	Al-Ustadz Farhan Bakri	ü
105	99	Al-Ustadz Muhammad Saddam	ü
106	100	Al-Ustadz Rozazam Ichsan	ü
107	101	Al-Ustadzah Widadti Salendra Utami, S.Ag	ü
108	102	Al-Ustadzah Kenya Kusumaningrum, S.Ag	ü
109	103	Al-Ustadzah Fatimah Siagian	ü
110	104	Al-Ustadzah Fitrahtul Rabbi'ah	ü
111	105	Al-Ustadzah Putri Rahmadani	ü
112	106	Al-Ustadzah Ummu Khofifah	ü
113	107	Al-Ustadzah Harisatun Nupus	ü
114	108	Al-Ustadzah Rakyan Taliraras Widiareni	ü
115	109	Al-Ustadzah Khull Al lifah	ü
116	110	Al-Ustadzah Azka Shofwatul Azkiya	ü
117	111	Al-Ustadzah Ireyna Rahman Sulaiman	ü

117	111	Al-Ustadzah Meyra Nurrahman Sulaiman	ü
118	112	Al-Ustadzah Raike Sarah	ü
119	113	Al-Ustadzah Reva Megananda	ü
120	114	Al-Ustadzah Aziezhah Fatimah Azasrudin	ü
121	115	Al-Ustadzah Meilinda Herdiana	ü
122	116	Al-Ustadzah Lubnatul Jannah Maulana	ü
123	117	Al-Ustadz Ainur Ridho, Lc	ü
124	118	Al-Ustadz Nurul Ilmi, Lc	ü
125	119	Al-Ustadzah Intan Nur Fadilla, S.H	ü
126	120	Al-Ustadzah Ega Davanty, S.Ag	ü
127	121	Al-Ustadz Ahnaf Cahyadi	ü
128	122	Al-Ustadz Galuh Maulana	ü
129	123	Al-Ustadz Kresnawan Dzaki	ü
130	124	Al-Ustadz Usman	ü
131	125	Al-Ustadz Sahid Nugraha	ü
132	126	Al-Ustadz Muhammad Nur Idhar	ü
133	127	Al-Ustadz Ridho Al Fawaz	ü
134	128	Al-Ustadz Maulana Ikhwandi	ü
135	129	Al-Ustadzah Itizam Umma Aqelia H	ü
136	130	Al-Ustadzah Maulidah Nur Afifa	ü
137	131	Al-Ustadzah Melyani Agustina	ü
138	132	Al-Ustadzah Safrida Nurlaily Sa'Adah	ü
139	133	Al-Ustadzah Fildzah Abrilia Nisa	ü
140	134	Al-Ustadzah Erika Damayanti	ü
141	135	Al-Ustadz Muhammad Attaqwa Syahri	ü
142	136	Al-Ustadz Veri Fadli	ü
143	137	Al-Ustadzah Vania Anasya Dewi Prasetya, S.Ag	ü
144	138	Al-Ustadz Muhammad Ikrom, S.Pd, M.A	ü
145	139	Al-Ustadz Faiz Fairuz, Lc	ü
146	140	Al-Ustadz Rijalu Gunawan, Lc	ü
147	141	Al-Ustadz Ahmad Ardiansyah	ü
148	142	Al-Ustadz Andi Muhammad Naufal Kusuma Firman	ü
149	143	Al-Ustadz Ari Radja Ramadhan	ü
150	144	Al-Ustadz Nashwan Reza Lutfiansa	ü
151	145	Al-Ustadz Paris Alpian Gipari	ü
152	146	Al-Ustadz Mochamad Raihan Amri Pratama	ü
153	147	Al-Ustadz Muhammad Hasbillah	ü
154	148	Al-Ustadzah Atikah Al Yafif	ü
155	149	Al-Ustadzah Lulu Musripah	ü
156	150	Al-Ustadzah Novia Safitri Nur 'Intan Fadillah	ü

150	150	Al-Ustadzah Nova Samudra Nur Intan Fadlan	ü
157	151	Al-Ustadzah Salsabila Azzahra	ü
158	152	Al-Ustadzah Syaroh Ramadhanti	ü
159	153	Al-Ustadzah Tia Mualisah	ü
160	154	Al-Ustadzah Zuhriah Febriana, S.E	ü
161	155	Al-Ustadzah Dila Andriani, S.T	ü
162	156	Al-Ustadz M Ihsan Sulaiman, S.Si	ü
163	157	Al-Ustadzah Lydia Anggi Fauzi	ü
164	158	Al-Ustadzah Umi Hanik Salsabila	ü
165	159	Al-Ustadz Rafif Hikam Rizqullah	ü
166	160	Al-Ustadz Mohammad Abdul Fatah	ü
167	161	Al-Ustadz Fahmi Royhan, Lc	ü
168	162	Al-Ustadzah Minhatul Maula, S.H	ü
169	163	Al-Ustadz Abdur Rosyid	ü
170	164	Al-Ustadz Abid Alfia Mukarrimy	ü
171	165	Al-Ustadz Aiman Arifin	ü
172	166	Al-Ustadz Daniel Davidianto	ü
173	167	Al-Ustadz Dimas Wijayanto	ü
174	168	Al-Ustadz Maulana Lutfi	ü
175	169	Al-Ustadz Mochamad Ibnu Abas	ü
176	170	Al-Ustadz Muhammad Haikal Hamzah	ü
177	171	Al-Ustadz Muhammad Kayla Aqil	ü
178	172	Al-Ustadz Muhammad Prima Kaafi	ü
179	173	Al-Ustadz Muhammad Ridho Febrian	ü
180	174	Al-Ustadz Rijal Fathurrohman	ü
181	175	Al-Ustadz Thufeil Abdillah Adhim	ü
182	176	Al-Ustadz Fatecha Athalla Ahmad	ü
183	177	Al-Ustadz Panglima Aliefullah Imamuddin	ü
184	178	Al-Ustadzah Adzra Rifa Sya'bania	ü
185	179	Al-Ustadzah Alya Dhiya Ramadhani	ü
186	180	Al-Ustadzah Alya Nur'aini	ü
187	181	Al-Ustadzah Ayuni Delfika	ü
188	182	Al-Ustadzah Bunga Ramadhan	ü
189	183	Al-Ustadzah Dyanda Yusrina Filda	ü
190	184	Al-Ustadzah Elza Salsabila	ü
191	185	Al-Ustadzah Illa Rahayu	ü
192	186	Al-Ustadzah Maya Puspita Sari	ü
193	187	Al-Ustadzah Mutia Indah Cahyani	ü
194	188	Al-Ustadzah Nabila Septilaili Sudanar	ü
195	189	Al-Ustadzah Neza Saskia Putri	ü

REKAP ABSEN GURU(2)

Tag +



Sheet1

	A	B	C
195	109	Al-Ustadzah Ineza Saskia Putri	ü
196	190	Al-Ustadzah Iqlima Asyifa	ü
197	191	Al-Ustadzah Talia Qurrotu'aini	ü
198	192	Al-Ustadzah Yuni Sari	ü
199	193	Al-Ustadzah Latifatul Adawiyah Al Khansa	ü
200	194	Al-Ustadzah Dalila Rizky Izati	ü
201	195	Al-Ustadzah Airra Thirzinnia Reissa Putri	ü
202	196	Al-Ustadzah Ilmi Nur Agnia	ü
203	197	Al-Ustadzah Zulfa Amalia, S.Mat	ü
204	198	Al-Ustadz Diwa Haikal Adittyta, S.M	ü
205	199	Al-Ustadz Wildan Maghfirah	ü
206	200	Al-Ustadzah Iis Shaliha, S.Pd	ü
207	201	Al-Ustadzah Naysilla Lady	ü
208	202	Al-Ustadzah Reva Fadillah	ü
209	203	Al-Ustadz Rama Kurnia Putra	ü
210			

Data Absensi Rapat Guru dan Pimpinan

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Putri Shabilla Achmad, lahir di Jakarta pada hari selasa tanggal 27 Juni 2000. Penulis merupakan putri pertama dari pasangan Bapak Achmad Sukron dan Ibu Eka Karmilawati. Pada tahun 2005, penulis menapaki jenjang pendidikan pertama di TK Islam Ar-Ridwan, lalu melanjutkan pendidikan di SDN Bintaro 11 di tahun 2006 sampai tahun 2012, di tahun 2012 penulis diterima di SMPN 164 Jakarta dan lulus di tahun 2015, lulus dari sekolah menengah pertama, penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory dan lulus di tahun 2019, lalu pada tahun 2020, penulis melanjutkan pendidikan S1 di Universitas Darunnajah Jakarta dengan jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Selama masa perkuliahan berlangsung, penulis mengikuti beberapa organisasi kemahasiswaan diantaranya organisasi internal Dewan Mahasiswa sebagai Koordinator Kementerian Dalam Negeri, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) sebagai Koordinator Unit Humas dan Media, dan organisasi eksternal kampus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) sebagai Sekretaris Umum dan pada Rapat Anggota Komisariat (RAK) di bulan Desember tahun 2023, penulis terpilih sebagai Formatur Ketua Umum HMI Komisariat Universitas Darunnajah hingga saat ini. Dengan semangat dan motivasi untuk terus belajar dan berusaha, penulis mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat, berguna dan memberikan nilai positif bagi pemerhati pendidikan.