

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pondok pesantren merupakan suatu lembaga Pendidikan islam yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama dimana menerima Pendidikan agama dengan melalui sistem pengajaran atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah naungan dari kepemimpinan (leadership) seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta independent dalam segala hal (Arifin, 1995 : 240). Pondok pesantren hadir dalam berbagai situasi dan kondisi meskipun dalam keadaan yang sangat sederhana dan karekteristik yang beragam, tidak pernah mati. Demikian komponen seperti kyai, ustad guru pengurus serta para santri senantiasa mengabdikan diri mereka demi kelangsungan pesantren. Tentu saja ini tidak dapat diukur dengan standar sistem pendidikan modern dimana tenaga pengajarnya dibayar dalam bentuk materi karena jerih payahnya.

Pondok pesantren Darul Fatwa terletak di Desa Jatiroke, Kecamatan. Jatinangor, Kabupaten. Sumedang. Pondok pesantren Darul Fatwa adalah salah satu lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat beberapa lembaga seperti SMP, SMA dan SMK. Pondok pesantren Darul Fatwa ini menyelenggarakan sistem salafi, pondok pesantren Darul Fatwa berfokus kebidang hapalan kitab kuning.

Pondok pesantren yang berkualitas pasti diiringi oleh seorang pemimpin yang berkualitas sehingga pondok pesantren akan berkembang pesat. Menurut (Kartono, 2005:39) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki

kecakapan dan kelebihan (khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang) sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Dalam mencapai tujuan tersebut, pemimpin bekerja sama dengan para bawahannya untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya menghasilkan (produksi), baik itu dalam bentuk barang ataupun jasa. Untuk membawa pondok pesantren menjadi maju, peran seorang pemimpin yang strategis diharapkan mampu menjadi penyumbang keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi pesantren yang mampu bersaing secara kualitas yang sangat ditentukan oleh penguasaan kompetensi dalam menjalankan tugas, peran, dan fungsi sebagai pemimpin yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan pondok pesantren mencapai tujuannya.

Dalam dunia kerja pemimpin itu adalah hal yang penting karena seorang pemimpin mempunyai peran yang sangat penting untuk memajukan sebuah lembaga atau perusahaan mencapai tujuannya. Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Ada pun peran pemimpin itu sendiri adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Menurut (Wahjosumidjo, 1994) Peranan kepemimpinan ditekankan kepada sederet tugas-tugas apa yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin dalam hubungan dengan bawahan. Tugas seorang pemimpin yaitu merencanakan, menggerakkan dan mengawasi setiap aktivitas di sebuah lembaga, oleh karena itu peran pemimpin juga salah satunya meningkatkan kinerja pegawai sehingga pada akhirnya dapat

mencapai suatu tujuan dan sasaran lembaga yang dipimpinya. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan bahwa sebuah lembaga mempunyai kredibilitas yang sangat baik. Pentingnya sebuah kinerja karyawan dalam mencapai kredibilitas lembaga maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah lembaga.

Kinerja yaitu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan secara legal (Prawirosentono, 2010:170). Meningkatkan kinerja karyawan adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal lembaga. Indikator kinerja menurut teorinya Henry Mintzberg 1973 bisa dilihat dari peran pribadinya (*interpersonal role*), peran pemberi informasinya (*informational role*) dan peran pembuat keputusannya (*decision making*), tiga hal tersebut merupakan aspek yang penting bagi seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan pada hari Selasa tanggal 25 Juni 2024, peneliti menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pengurus di pondok pesantren Darul Fatwa yaitu kurangnya sumber daya manusia yang memadai di pondok pesantren membuat beban kerja pengurus menjadi dua kali lipat. Setiap pengurus harus menangani lebih dari satu tugas, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terlaksana dengan optimal. Kelelahan dan kesibukan yang berlebihan ini menyebabkan kualitas kerja menurun, menghambat efisiensi dalam menjalankan program pesantren. Selain itu, komunikasi antar

pengurus yang tidak terjalin dengan baik seringkali memicu miskomunikasi. Hal ini berdampak pada ketidaksepahaman dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pesantren. Informasi yang tidak jelas atau salah persepsi bisa membuat beberapa program tidak berjalan sesuai rencana. Selain itu Fasilitas yang kurang memadai, seperti tidak tersedianya ruang khusus untuk pengurus, sangat memengaruhi efektivitas kinerja. Tanpa ruang yang layak, pengurus tidak memiliki tempat untuk berkumpul, berdiskusi, atau menyusun rencana kerja dengan baik. Hal ini bisa menyebabkan berkurangnya produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, keterbatasan fasilitas ini juga dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja, sehingga pengurus sulit berkonsentrasi. Ketiga masalah ini, yaitu kurangnya tenaga, komunikasi, dan fasilitas yang dapat sangat menghambat keberlangsungan kegiatan di pondok pesantren. Jika tidak segera diatasi, hal tersebut akan memengaruhi kualitas pendidikan dan pengelolaan pesantren secara keseluruhan.

Salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja pengurus pondok pesantren adalah kemampuan pimpinan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Seorang pimpinan yang baik tidak hanya memberikan arahan dan tugas kepada pengurus, tetapi juga mampu memberikan motivasi, dukungan baik moral maupun finansial dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Dalam banyak pondok pesantren, kinerja pengurus tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka menjalankan tugas administrasi, tetapi juga dari bagaimana mereka membimbing dan mengarahkan santri dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu,

kepemimpinan yang inspiratif dan bijaksana menjadi fondasi yang sangat penting dalam menjalankan tugas ini.

Selain itu, salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kinerja pengurus adalah bagaimana mengatasi perubahan zaman. Di era modern ini, pondok pesantren tidak hanya menghadapi tantangan internal berupa manajemen santri dan pengelolaan sumber daya, tetapi juga tantangan eksternal seperti perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks. Oleh karena itu, seorang pimpinan pondok pesantren harus mampu beradaptasi dengan situasi yang dinamis, sambil tetap menjaga nilai-nilai tradisional dan ajaran agama yang menjadi dasar dari pondok pesantren itu sendiri.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pengurus, seorang pimpinan pondok pesantren perlu memainkan beberapa peran penting. Dalam konteks kepemimpinan di pondok pesantren, banyak studi telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inklusif dan partisipatif cenderung menghasilkan kinerja pengurus yang lebih baik dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini karena pengurus yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk berkontribusi secara maksimal.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti dan memahami lebih dalam bagaimana peran kepemimpinan KH. Nasrudin Toha dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pengurus pondok pesantren. Keberhasilan dan kegagalan dari peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai

untuk mencapai sebuah tujuan lembaga akan terealisasi jika peran pemimpin itu sangat kuat. Dengan demikian, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **Peran kepemimpinan KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok Pesantren.**” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan model kepemimpinan yang efektif di lingkungan pondok pesantren, serta memberikan rekomendasi praktis bagi pimpinan pondok pesantren dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

B. Fokus Penelitian

Dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran pribadi (*interpersonal role*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa?
2. Bagaimana peran pemberi informasi (*informational role*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa?
3. Bagaimana peran pembuat keputusan (*decision making*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui peran pribadi (*interpersonal role*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa

2. Untuk mengetahui peran pemberi informasi (*informational role*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa
3. Untuk mengetahui peran pembuat keputusan (*decision making*) KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Darul Fatwa

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Akademis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pengetahuan untuk memperdalam pemahan tentang sebuah peran kepemimpinan dan untuk menjadi rujukan yang membantu dalam mencari informasi yang dicari. Penelitian ini juga sebagai manfaat untuk digunakan sebagai referensi bagi program sajarana manajemen dakwah.

2. Secara Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat berguna :

- a. Bagi peneliti : untuk mendapatkan nilai tambah dengan mengadakan penelitian dan menjadi referensi atau bahan wacana bagi penelitian selanjutnya mengenai peran kepemimpinan
- b. Bagi Pondok Pesantren : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan untuk memperluas wawasan mengenai pentingnya peran seorang kepemimpinan

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian yang Relevan

Dalam hal ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang masih relevan terkait dengan judul yang penulis teliti, diantaranya: *Pertama*, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Adiguna pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul *Peran pimpinan pondok pesantren dalam mengelola pembelajaran di pondok pesantren al-hikmah bandar lampung* penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi deskriptif. Dengan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran pimpinan sangat berpengaruh terhadap pondok pesantren yang dimana pemimpin menyusun dan menata sistem pembelajaran yang baik dan benar, serta berkomitmen dalam tugas menjadi seorang pemimpin yang baik sehingga mempengaruhi orang disekitarnya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin pondok pesantren sangatlah berpengaruh terhadap pembelajarann dipondok pesantren al-hikmah.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya: keduanya menggunakan pendekatan yang sama yaitu pendekatan kualitatif, kedua sama sama meneliti tentang peran pemimpin. Sedangkan perbedaanya yaitu peneitian tersebut peran pimpinan pondok pesantren al-hikmah dalam mengelola pembeajaran dipondok pesantren, sedangkan penelitian yang disusun oleh penulis yaitu peran kepemimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kinerjapengurus

sehingga terdapat perbedaan dalam kajian teori. Pada bagian objek penelitian juga berbeda sehingga pembahasan program kajian serta sampelnya pun berbeda.

Kedua, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah pada tahun 2020 dalam penelitian yang berjudul *Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di percetakan dan sablon gapura jaya ponorogo*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi diskriptif. Dengan menggunakan dua teknik pengumpulan data yaitu observasi dan wawancara. Hasil dari penelitian ini peran pemimpin di gapura jaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Peran pemimpin di gapura jaya juga memberikan peran yang sangat besar yaitu peran informasi bahwa peran pemimpin di gapura jaya dalam mencari informasi maupun membagikan informasi dan juga menyampaikan sebagian informasi baik kedalam organisasi maupun keluar gapura jaya. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan gapura jaya.

Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang disusun oleh penulis diantaranya : keduanya menggunakan pendekatan yang sama yaitu pendekatan kualitatif, serta kedua duanya sama meneliti peran pemimpin. Sedangkan perbedaanya penelitian tersebut peran pemimpin dalam meningkat kinerja karyawan percetakan dan sablon gapura jaya,

sedangkan penelitian yang disusun oleh penulis yaitu peran kepemimpinan pondok pesantren dalam terdapat perbedaan dalam objek penelitian.

2. Landasan Teoritis

Kepemimpinan dalam pondok pesantren sangatlah penting, dengan adanya peran seorang pemimpin itu berguna sebagai keberlangsungan kegiatan pondok pesantren, kesuksesan pondok pesantren dalam tercapainya tujuan bukan hanya karena pemimpin seorang diri tetapi seorang dibantu oleh pengurus sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pemimpin adalah seorang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Sudriamunawar, 2006:1).

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi (Wahjosumidjo, 1987:11)

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang kompleks dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan dan mencapai visi, misi, tugas atau objek-objek yang dengan itu membawa lembaga atau organisasi menjadi lebih maju dan bersatu.

Kepemimpinan hekatatnya adalah sebuah tanggung jawab, kepemimpinan yang kuat diperlukan lembaga ataupun organisasi dapat mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki pengertian kekuasaan yang lebih luas karena kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang-orang tidak hanya untuk melakukan apa yang diinginkan oleh atasan tetapi juga untuk mencapai tujuan-tujuan (Sulthon Syahril, 2019:208)

Peran adalah serangkaian perilaku yang diharapkan pada seseorang sesuai dengan posisi social yang diberikan baik secara formal maupun secara informal. Peran didasarkan pada preskripsi (ketentuan) dan harapan peran yang menerangkan apa yang individu-individu harus lakukan dalam suatu situasi tertentu agar dapat memenuhi harapan-harapan mereka sendiri atau harapan orang lain menyangkut peran-peran tersebut (Friedman, M, 1998:286)

Menurut Sutrisno, (2016:219-221) peranan seorang manager dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. Peranan bersifat *Interpersonal* salah satu tuntunan yang harus dipenuhi oleh seorang menejer ialah keterampilan insani. Keterampilan tersebut mutlak perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang menajer berintraksi dengan manusia lain, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan istilah *stakeholder*. Peran hubungan interpersonal seperti:
 - 1) Menseleksi
 - 2) Mempekerjakan

- 3) Melatih
 - 4) Memotivasi
 - 5) Mendisiplinkan karyawan
- b. Peran bersifat *Informasional* merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Dikatakan demikian karena masa yang akan datang suka membayangkan adanya kegiatan organisasi yang dapat terlaksana dengan efisiensi dan efektif tanpa dukungan informasi yang muktahir.

Teori peran kepemimpinan yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg 1973 yang dikutip oleh Badeni (2014:6) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* sebagai berikut:

- a. Peran Pribadi (*interpersonal role*)
 1. *Figure Head*, pemimpin adalah merupakan figure/ contoh bagi organisasi
 2. *Leader*, pemimpin organisasi, mengarahkan, memberi perintah, bimbingan dan memberi petunjuk bagi anggota organisasi
 3. *Liaison*, pimpinan sebagai penghubung bagi organisasi, dan penghubung antara atasan dengan bawahan
- b. Peranan sumber informasi (*informational role*)
 1. *Monitor and desinator*, pemimpin harus mampu memonitor dan menyaring berbagai informasi untuk kepentingan organisasi.
 2. *Spoke person*, pemimpin harus berperan sebagai pembicara bagi organisasi.

c. Peran pembuat keputusan (*decision making*)

1. *Entrepreneur*, faktor keahlian yang harus dimiliki oleh pemimpin sesuai dengan level kepemimpinan, seorang pemimpin harus mandiri dan mempunyai keahlian.
2. *Disturbance handler*, pemimpin harus menghilangkan rintangan rintangan yang dapat menghalangi jalannya organisasi.
3. *Resource allocation*, memiliki kewenangan dalam mengendalikan penggunaan sumber daya organisasi.
4. *Negotiator*, pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan negosiasi dengan organisasi lain dan individu.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “kinerja adalah hasil karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”

Menurut Mangkunegara (2017:88) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus

dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

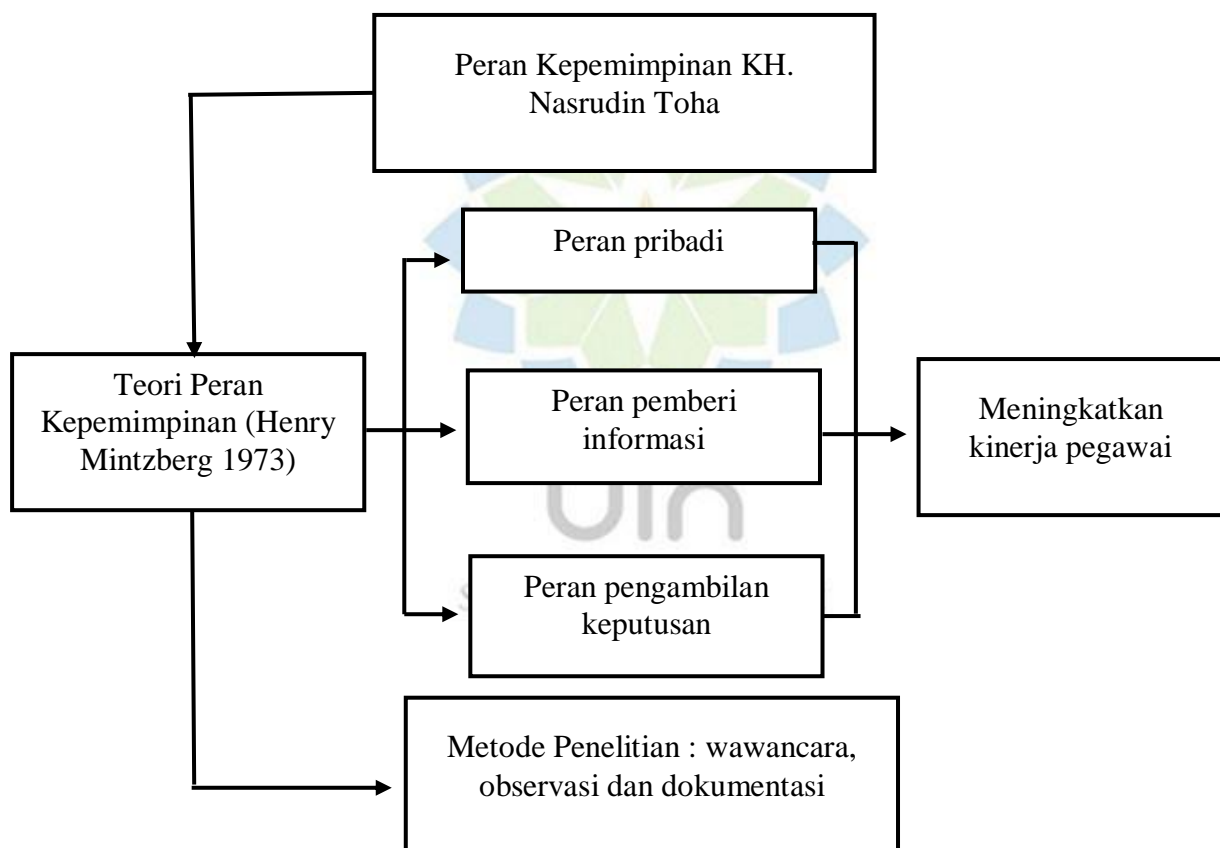
Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosono (2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut

- a. Efektivitas dan Efisiensi, dalam hubungan dengan kinerja organisasi maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan Tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- c. Disiplin, secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai
- d. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan

organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

1. Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual yang peneliti buat, agar nantinya pembahasan ini akan fokus dan menemukan permasalahan peneliti yang akan diteliti sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan disuatu lokasi tiada lain hanya untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan untuk memenuhi penyusunan

proposal. Lokasi penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Darul Fatwa Sumedang, Kp. Jatiroke, Jl. Letda Lukito, No. 85/87, RT. 12/RW.05, Ds. Jatiroke Kec. Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu menggambarkan dan memaparkan keadaan serta fenomena yang lebih jelas dari situasi yang terjadi atau diamati, maka jenis penelitian digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini juga dapat dikatakan penelitian sosiologis yaitu suatu penelitian yang dilakukan terjun langsung kelapangan. Sedangkan menurut Soetandyo Wignjosoebroto sebagaimana yang dikutip oleh Bambang Sunggono dalam bukunya mengatakan bahwa penelitian untuk menemukan teori- teori mengenai proses terjadinya dan proses terjadinya dan proses bekerjanya hukum dan masyarakat (Bambang Sunggono, 1997:42).

3. Paradigma dan Pendekatan

Dalam suatu penelitian, setiap peneliti pasti akan menggunakan cara pandang atau paradigma yang berbeda-beda. Arti dari paradigma adalah kumpulan ide-ide mendasar yang berfungsi sebagai sistem filosofis utama, induk atau payung yang merupakan ciptaan manusia (bukan ciptaan agama) membantu orang dalam penyelidikan ilmiah untuk menemukan kebenaran realitas beberapa bidang Penelitian kualitatif adalah penyelidikan. yang didasarkan pada filosofi postpositivisme, digunakan untuk penelitian dalam kondisi alami objek (berlawanan dengan eksperimen) Jika peneliti adalah

alat utama, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball dan pendekatan pengumpulan datanya adalah analisis data bersifat induktif atau kualitatif dengan triangulasi (campuran) dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sadiah, 2015:26).

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang menghasilkan hasil yang tidak dapat diperoleh dengan menggunakan teknik statistik atau metode kualitatif lainnya (pengukuran). Studi kualitatif ini dapat memberikan peneliti informasi tentang masyarakat, sejarah, dan perilaku, serta fungsional, organisasi, gerakan sosial, atau keluarga. Penelitian kualitatif ini didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang di teliti secara rinci (Suharsimi, 2002:107).

4. Metode Penelitian

Dalam proses pengumpulan data, penelitian menggunakan metode deskriptif untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Penelitian menggunakan metode ini karena ingin melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu secara atau bidang tertentu secara faktual dan cermat. Hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan, memaparkan dan menjelaskan data- data informasi tentang pengelolaan dan pola-pola berbasis Kegiatan Keagamaan dalam rangka meningkatkan keberlangsungan dakwah melalui observasi, wawancara, dan studi kepustakaan yang menyeluruh terhadap objek penelitian. Metode ini

menjelaskan penelitian fokus tujuannya mendeskripsikan gejala- gejala, masalah masalah, kejadian dan fakta yang terjadi pada saat sekarang (Suharmin Arikunto, 2002:30).

5. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data penelitian ini mendeskripsikan tentang kepemimpinan KH. Nasrdin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren Darul Fatwa untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus di pondok pesantren Darul Fatwa dengan fokus penelitiannya yang pertama yaitu peran pribadi (*interpersonal role*), lalu yang ke dua peran pemberi informasi (*informational role*), dan yang terakhir peran pembuat keputusan (*decision making*) K.H. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren Darul Fatwa . Adapun sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yakni sumber data primer dan sumber data sekunder.

b. Sumber Data

1) Sumber data primer

merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian sebagai informasi yang dicari (Moleong,2001:112). Dalam aplikasinya, sumber data primer yaitu pimpinan pondok pesantren Darul Fatwa. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan segala data tertulis yang berhubungan dengan tema yang bersangkutan baik itu

dari buku, jurnal, skripsi, tesis, surat kabar dan penelitian- penelitian lain.

2) Sumber Data Sekunder

Merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada peneliti. Sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013:225). Sumber yang menjadi rujukan dalam penelitian ini yaitu data sekunder dari dokumen- dokumen yang didapat dari web resmi maupun yang dimuat di media atau berita online.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2013:224).

Data dalam penelitian ini akan kami kumpulkan menggunakan metode diantaranya yaitu:

a. Observasi

Sutrisno Hadi (1993: 136) menyatakan observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena-fenomena yang diselidiki. Menurut Subagyo (1991:63) Observasi sebagai alat pengumpul data yang dapat dilakukan secara

spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya. Sebelum observasi ini kita harus melakukan persiapan yaitu membuat surat dari fakultas untuk pondok pesantren, membawa alat tulis dan alat bantu seperti handphone, alat rekaman untuk membantu dalam proses penelitian agar hasil yang di dapatkan maksimal. Observasi dilakukan dengan menemui secara langsung orang-orang yang ada kaitannya dengan penelitian, tentu dengan mengunjungi langsung pondok pesantren Darul Fatwa.

b. Wawancara

Wawancara suatu dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Arikunto, 1992:126). Proses wawancara ini dilakukan secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian guna memperoleh informasi yang akurat dari responden. Sumber wawancara yang adadi Lembaga Pendidikan pondok pesantren Darul Fatwa tentang kepemimpinan KH. Nasrudin Toha dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok pesantren Darul Fatwa. Teknik ini diambil dengan alasan data dapat diperoleh secara langsung dari sumbernya secara objektif dan akurat serta sesuai dengan persoalan yang dibahas dan direncanakan.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 1998:236). Studi dokumen

merupakan studi yang berawal dari perhimpunan dokumen- dokumen yang bersumber dari pihak pengurus lembaga Pendidikan pondok pesantren Darul Fatwa dengan cara mengklasifikasikan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, mengumpulkan, mencatat serta menghubungkannya dengan masalah yang diteliti. Peneliti menggunakan teknik ini karena dokumen merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong, kemudian bisa dijadikan menjadi sebagai bukti untuk sesuatu pengujian.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses menguraikan data kedalam bentuk yang lebih muda dibaca dan diinterpretasikan (Singarimbun, 1989:263). Analisis data bermaksud pertama-tama mengorganisasikan data. Pekerjaan analisis data dalam hal ini adalah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode dan mengkategorikannya (Moleong, 2004:103). Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, dengan maksud setiap data yang diperoleh akan dianalisa dengan tahapan- tahapan sebagai berikut:

- a. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2009:92)
- b. Mengumpulkan data dari hasil observasi lapangan lalu mengklasifikasikan atau mengelompokkan agar diperoleh data yang matang dan akurat.

- c. Menafsirkan data-data yang telah dianalisis yang sesuai dengan topik penelitian.
- d. Menyimpulkan dan mengkategorikan data yang diperoleh dimaksudkan untuk memilih data yang representatif dan dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya. Dalam mengambil kesimpulan didasarkan pada data yang terkumpul dan tidak keluar dari batas data. Kesimpulan dalam penelitian merupakan hasil dari suatu proses yaitu memindahkan sesuatu dari suatu tempat ke tempat yang lain (Suharsimi Arikunto, 2002:311).

