

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pesantren didefinisikan pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, mendalami, dan mempraktekkan ajaran Islam (tafaqquh fi al-dîn) dengan maksud ajaran-ajaran ilmu ajaran Islam sangat penting dalam kehidupan masyarakat (Mastuhu, 1994:6).

Kriteria yang harus ada didalam sosok pemimpin adalah sikap, watak, ataupun nilai positif yang ada didalam diri pemimpin tersebut yang sekiranya akan bisa memikat orang lain kepada dirinya dan oleh karena sifat *positive* nya orang lain pun jadi bersedia mengikuti perintah dari pemimpin tersebut. Selain itu perlu dipertahankan sikap *positive* nya selaku pimimpinan (Shaleh, 1997:38).

Membahas topik lembaga tradisional Islam yaitu pesantren selalu menjadi topik hangat untuk lebih memahami secara mendalam. Banyak orang tua me *mindset* bahwa pondok pesantren tempat yang hanya menyuguhkan mengaji dan membaca kitab. Namun seiring berjalannya waktu paradigma itu berubah, hal ini bukan tanpa tujuan karena sebagian pondok pesantren dibekali *skill* dan keahlian sangat di perlukan demi berjuang kehidupannya di luar pesantren dalam mengarungi kehidupan nyata di luar sana.

Pemimpin yaitu orang yang mempunyai keahlian tertentu yang dapat mengubah pengikutnya untuk melaksanakan kerja sama untuk menuju tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya (Sudriamunawar, 2006:1).

Walaupun terletak ditengah ibu kota Jakarta Pondok Pesantren ini memiliki santri yang luar biasa. Karena di dalam pesantren ini santriwan & santriwati sekedar mendengarkan saja ketika mengaji tetapi mereka pun harus mampu menerapkan ilmu yang sudah mereka pelajari.

K. H. Lukman Hakim adalah sosok pimpinan yang unik dan kharismatik yaitu beliau menjadikan dirinya sebagai sosok seorang guru, ayah, teman, sahabat, kakak bagi para santrinya. Bahkan bukan hanya terhadap santrinya tetapi juga kepada masyarakat kampung sekitar pondok sehingga dengan pendekatan ini maka seorang santri akan mampu berinteraksi dengan baik dalam hal belajar mengajar terhadap gurunya. Tidak canggung untuk bertanya tetapi tetap dalam koridor yang baik yaitu tetap patuh dan memiliki sikap sopan santun terhadap kiai. Begitu pun beliau terkenal sebagai sosok yang sangat santai, jujur, komunikatif dan memiliki rasa peduli yang tinggi terhadap santri ataupun masyarakat sekitarnya. Dan beliau memiliki indikator yang religius, dimana beliau mengajarkan nilai-nilai agama dan kehidupan kepada para santri melalui proses pembelajaran. Yang utama dituju yaitu menegakkan tata krama yang terstruktur dalam pelaksanaan agamanya agar tertanam pribadi dan sikap yang baik (akhlakul karimah) serta tertata dalam berbagai aspek.

Pondok Pesantren Al-Hamid mempunyai visi misi yang sangat menjadikan para santri nya sebagai orang yang bermanfaat bagi kehidupan nya nanti kelak di masyarakat. Dalam hal mengkaji kitab kuning, K.H Lukman Hakim Hamid selalu menjelaskannya dengan amat sangat baik sehingga para santri pun mengerti

setiap penjelasan yang telah dituturkan oleh beliau dan santriwan & santriwati nya pun menjalankannya sesuai yang sudah di kaji.

Karena kesungguhan beliau dalam mendidik para santrinya untuk menjadikan sosok yang berguna bagi masyarakat. Banyak lulusan dari pondok pesantren ini yang berprestasi dan bisa dibuktikan dengan banyaknya santri yang melakukan pertukaran pelajar dalam karena ia mampu menghafal 5,10,15,20,30 Juz al-quran dan yang lainnya banyaknya santri yang mampu menciptakan sarana-sarana keagamaan dan mampu menciptakan lapangan kerja sendiri.

Dari potensi yang dimiliki oleh santri demikian maka sudah jelas dan tidak aneh lagi bahwa sosok kiai memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mendidik para santrinya Sehingga para santri pun mampu menjadi sosok yang lebih baik. Dan dengan kejadian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut, sejauh mana peranan pimpinan KH. Lukman Hakim Hamid sebagai pemimpin Al-Hamid.

Adapun menurut Mintzbergh dalam buku Pengantar Manajemen Dan Buku Kepemimpinan Dalam Manajemen (Toha, 2009:264-273) terdapat tiga peranan yang harus dimainkan oleh seorang manajer atau pimpinan, yaitu :

A. Peranan hubungan Antarpribadi

Dalam peranan antarpribadi, atasan harus bertindak sebagai pemimpin, sebagai penghubung agar organisasi berjalan dengan lancar. Peranan ini menurut Mintzberg dibagi menjadi tiga peranan yaitu :

- 1) Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*)
- 2) Peranan sebagai pemimpin (*Leader*)

3) Peranan sebagai pejabat perantara/komunikasi yang baik (*Liaison Manager*).

B. Peranan hubungan dan informasi (*Informal Role*)

Peranan interpersonal meletakkan pemimpin sebagai posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan-hubungan keluar mendapatkan informasi spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

C. Peranan pengambilan keputusan (*Decisional Role*)

Manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa seorang manajer atau pemimpin sebagai tugasnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya.

Hasil pra survei dari pengurus Pondok Pesantren Al-Hamid, wawancara terhadap Ibu Syifa Farida selaku Ustadzah kepala pengurus asrama putri, bahwasannya beliau mengemukakan sebagai berikut: “K.H. Lukman adalah sosok pemimpin yang sangat adil, kompetitif, dan bijaksana dalam mengajar dan membimbing santri-santrinya di Pondok, beliau bisa menempatkan posisi di mana harus menjadi guru, ayah, maupun teman bagi santrinya. Kemudian untuk peranan pimpinan yang diberikan oleh kiai Lukman terhadap santrinya adalah sosok yang sangat patut untuk di contoh kan.”

Dari wawancara sebelumnya diketahui bahwasannya peranan K.H. Lukman Hamid sebagai pimpinan atau setiap pengajaran yang diberikan kiai memberikan

kesan yang berbeda sehingga mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kualitas akhlak santrinya.

Meyers, Gamst, Guarino, (2006) menunjukkan bahwa ukuran sampel yang sesuai tergantung pada jumlah item yang tersedia yaitu untuk 10 item diperlukan 200 sampel, 25 item diperlukan 250 sampel, 50 item dibutuhkan 400 sampel, dan seterusnya.

Adapun jumlah dari santri putri yang ada ponpes al-hamid berjumlah 477 orang dengan sampel OSPA (Organisasi Santri Putri Al-Hamid) yang berjumlah 27 santri yang bertugas mengawasi dan mendisiplinkan santri yang ada di ponpes Al-Hamid melalui angket yang diberikan peneliti kepada OSPA untuk melihat apakah para santri benar adanya penurunan dari segi akhlak. Berikut hasil kesimpulan dari sample santriwati pondok pesantren Al-Hamid mereka mengemukakan bahwasanya “Santri mengalami penurunan akhlak sebagai seorang santri disebabkan adanya kondisi Covid-19, dikarenakan santri putri Al-Hamid dalam kondisi pandemi, 1,5 tahun mereka semua di pulangkan kerumah masing-masing. Ketika santri berada dirumah mereka terlena dengan adanya *gadget* dan *sosmed*, jika pembelajaran sedang berjalan santri banyak yang *off-cam*, adapun yang ketahuan tidur, sedangkan guru kami sudah siap mengajar dengan atribut yang semestinya, tidak sedikit juga dari mereka ketika sedang diskusi di grup *whatsapp* hanya membaca pesan guru tidak ditanggapi. Ketika mereka sudah dipulangkan kembali ke ponpes, tidak jarang alas kaki guru-guru kami hilang, lalu sering kami mendapatkan keluhan dari ustadzah para santri seringnya membantah ataupun sudah banyak santri ketika di depan guru mereka

tidak berjalan memakai lutut atau permisi. Bidang keamanan pun sering mendengar bahwa santri sering berbicara kasar dan ghibah tentang guru-guru kami yang seharusnya tidak mereka lakukan.” (Wawancara OSPA, 11 April 2022).

B. Fokus Penelitian

Keberhasilan pondok pesantren dalam merealisasikan tujuannya, sebagai wadah pembinaan umat untuk menampilkan kualitas terbaik. Mempersiapkan pribadi muslim yang siap mandiri, membentuk wadah komunikasi, Oleh karena itu dari latar belakang masalah di atas peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peranan Antarpribadi K.H. Lukman Hakim Hamid dengan Santri dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?
2. Bagaimana Hubungan dan Informasi yang diberikan K.H. Lukman Hakim Hamid Kepada Santri dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?
3. Bagaimana Peranan K.H. Lukman Hakim Hamid dalam Pengambilan Keputusan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ialah:

1. Untuk Mengetahui Peranan antarpribadi K.H. Lukman Hakim Hamid dengan santri dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri.

2. Untuk Mengetahui Motivasi dan Informasi yang Diberikan K.H. Lukman Hakim Hamid dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri.

3. Untuk Mengetahui Pengambilan Keputusan K.H. Lukman Hakim Hamid dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan membantu kontribusi perpustakaan keilmuan dalam bidang Manajemen Dakwah.

2. Empiris (Praktis)

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberikan suatu pemahaman dan keilmuan tentang pentingnya peranan pimpinan di Pesantren, dalam rangka Dakwah Islam.

E. Landasan Pemikiran

1. Hasil Penelitian Sebelumnya

Pertama, Skripsi yang telah disusun oleh Munawaroh (2019) dengan judul “*Kepemimpinan Kiai dalam mengembangkan Pondok Pesantren*”. Skripsi ini menjelaskan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dalam mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, serta mampu mengubah pola pikir, nilai-nilai, sikap dan perilaku orang lain, sangat diperlukan untuk membangun suatu organisasi, dalam mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditentukan bersama dengan semaksimal mungkin. Adapun perbedaannya adalah skripsi ini lebih terpaku pada

perencanaan dan pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren. Sedangkan tulisan saya lebih terpaku pada Komunikasi dan Motivasi seorang pemimpin di pondok pesantren Al-Hamid.

Kedua, Skripsi yang telah disusun oleh Irfani Zukhrufillah (2006) dengan judul “*Peranan Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Mengelola Pembelajaran di Pondok Pesantren*” Skripsi ini menjelaskan bahwa usaha-usaha yang dilakukan K.H. Masruri Abdul Mugni dalam meningkatkan kualitas sumber daya santri melalui program-program khusus yang disiapkannya. Dengan program-program khusus yang disiapkannya dapat dikatakan cukup mampu dan berhasil mencetak kader-kader muslim yang berkualitas mempunyai ilmu pengetahuan dan wawasan keagamaan yang luas. Persamaan dengan skripsi yang di susun oleh Irfani Zukhrufillah ini adalah upaya bagaimana meningkatkan kualitas SDM di ponpes. Sedangkan perbedaannya yaitu bahwa skripsi yang di susun oleh Irfani lebih fokus pada tipe kepemimpinan dan program-program yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Dan tulisan saya lebih fokus pada komunikasi, motivasi, dan pengawasan.

Ketiga skripsi yang telah disusun oleh Yani Yulyani (2015) dengan judul “*Gaya Kepemimpinan Ajengan Dudung Saepurrohman dalam pengelolaan yayasan pondok pesantren*” skripsi ini menjelaskan bahwa keberhasilan yang dicapai dari Kepemimpinan Ajengan Dudung Saepurrohman secara signifikan meningkatnya sarana yaitu dapat di lihat dari adanya sarana yang berkembang yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pesantren dan sistem pendidikan di terapkan oleh pesantren ini. Persamaan dengan skripsi yang di susun oleh Yani

Yulyani adalah fokus pada kepemimpinan pengelola di pondok pesantren. Sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang di susun oleh Yani Yulyani lebih terpaku pada gaya kepemimpinan dalam mengelola suatu pesantren. Dan tulisan saya lebih terpaku pada peranan kepemimpinan untuk meningkatkan kualitas sumber daya santri.

Keempat skripsi yang telah disusun oleh Nasir Ansori (2016) dengan judul “*Peran Pimpinan Pondok Pesantren Al-maubayydliyah dalam Meningkatkan Kemampuan Dakwah Santri* ” skripsi ini menjelaskan bahwa kemajuan Pondok Pesantren Al-mubayyidliyah tidak terlepas dari peranan pimpinannya dengan semangat tinggi dan berwawasan luas sehingga dapat mempengaruhi masyarakat atau santri dan mampu mengelola kegiatan masyarakat dan hasil yang telah dicapai menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam meningkatkan dakwah santri mempunyai pendayagunaan , manfaat dan kontribusi yang sangat penting yakni sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan pondok pesantren, membantu ustadzah dalam mengatikan perannya mengisi acara di masyarakat dalam bentuk ceramah. Persamaannya adalah fokus dalam pimpinan pondok pesantren. Sedangkan perbedaannya skripsi yang di susun oleh Nasir Ansori lebih cenderung pada bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kemampuan dakwah santri. Dan tulisan saya cenderung pada bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kualitas sumber daya santri.

Kelima, skripsi yang telah disusun oleh Rina Wirawan dengan judul “*Peran Kepemimpinan Dalam Rangka Kinerja Karyawan di Bintang Swalayan Ponorogo Prespektif Islam.*”

2. Landasan Teoritis

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa. Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar, menjelaskan pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan (2012:212).

Peranan adalah suatu rangkaian prilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas, dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan (Miftah Thoha (2012:10)).

Menurut Mintzbergh dalam buku *Pengantar Manajemen Dan Buku Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Toha, 2009:264-273) terdapat tiga peranan yang harus dimainkan oleh seorang manajer atau pimpinan, yaitu :

A. Peranan hubungan Antarpribadi

Dalam peranan antarpribadi, atasan harus bertindak sebagai pemimpin, sebagai penghubung agar organisasi berjalan dengan lancar. Peranan ini menurut Mintzberg dibagi menjadi tiga peranan yaitu :

1) Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan personal yang timbul secara formal.

2) Peranan sebagai pemimpin (*Leader*), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan Interpersonal dengan dipimpin, dengan fungsi pokok-pokoknya diantaranya pemimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

3) Peranan sebagai pejabat perantara/komunikasi yang baik (*Liaison Manager*), manajer atau pemimpin melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf dan orang lain yang berada di luar organisasinya untuk mendapatkan informasinya.

B. Peranan hubungan dan informasi (*Informal Role*)

Peranan interpersonal meletakkan pemimpin sebagai posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Hubungan-hubungan keluar mendapatkan informasi spesial dari lingkungan luarnya, dan kegiatan kepemimpinannya membuat manajer sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

C. Peranan pengambilan keputusan (*Decisional Role*)

Manajer harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa seorang manajer

atau pemimpin sebagai tugasnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya.

Kata “kepemimpinan” terjemahan dari bahasa Inggris yaitu “leadership” dan dalam bahasa arab disebut Zi’amah atau Imamah. Terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama (Hamzah:1939).

Ada juga yang berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan bagian dari fungsi-fungsi manajemen yang menduduki posisi strategis dalam sistem dan hirarki kerja dan tanggung jawab pada sebuah organisasi (Nasharuddin:2014).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Miftah Thoha, 2010:5).

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sudarwan Danim, 2004:56).

Pemimpin telah menjadi elemen penting ketiga dalam segitiga kinerja korporat setelah kapabilitas teknis dan manajemen. Banyak perusahaan berinvestasi besar-besaran dalam program pengembangan kepemimpinan karena mereka menyadari bahwa kinerja yang baik bisa dicapai dengan kompetensi dan

kecakapan kepemimpinan yang baik. Profesor Malcolm Higgs dan Profesor Victor Dulewicz menjelaskan konsep tersebut dan menunjukkan bagaimana pendekatan kepemimpinan ini cocok dengan agenda sumber daya manusia ke depan (Rees, 2007:169).

Kiai, adalah orang yang memiliki ilmu agama (Islam). Kiai adalah tokoh sentral dalam suatu Pondok Pesantren, maju mundurnya pondok pesantren ditentukan oleh wibawa dan kharisma sang kiai. Karena itu, tidak jarang terjadi, apabila sang kiai di salah satu pondok pesantren wafat, maka pamor pondok pesantren tersebut merosot karena kiai yang menggantikannya tidak sepopuler kiai yang telah wafat itu (Saiful Akyar, 2007:169).

Dalam sebuah organisasi, pelaksanaan tugas-tugas oleh pekerja terpengaruhi oleh kepemimpinan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang lemah dapat dipastikan menghambat dalam operasional kegiatan, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendokrak prestasi bawahan serta kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kualitas didefinisikan sebagai tingkat baik buruknya sesuatu, derajat, atau mutu. Ada banyak sekali definisi dan pengertian kualitas, walaupun sebenarnya pengertiannya tidak jauh beda antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Goetsch dan Davis (2005), kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, atau mengendalikan, sehingga manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, pengendalian, dan pengaturan. Sedangkan sumber daya manusia (SDM) semula merupakan terjemahan dari kata *human resources*, ada juga para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja), bahkan sebagian orang menyamakan istilah sumber daya manusia dengan personalia (Yunus, 2011:11).

Pondok Pesantren sebagai suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kampus) di mana menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada di bawah kedaulatan dari kepemimpinan (leadership) seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik serta independen dalam segala hal (Arifin, 1995: 240).

Sebuah pesantren tidak dapat dikatakan jika tidak ada santri karena santri merupakan komponen penting untuk berlangsungnya kegiatan pembelajaran. Santri terbagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Santri mukmin yaitu santri yang berasal dari daerah jauh dan menetap dalam kelompok pesantren. Santri mukmin yang paling lama tinggal di pesantren biasanya memegang tanggung jawab untuk mengurus kepentingan pesantren sehari-hari, mereka juga memikul tanggung jawab mengajar santri-santri muda tentang kitab-kitab dasar dan menengah.

b. Santri kalong yaitu santri yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap di pesantren. Untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik dari rumahnya.

F. Langkah-langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Langkah awal yang dilakukan peneliti dalam memulai penelitian ini adalah menentukan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Al-Hamid Cilangkap, Cipayung, Jakarta Timur.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena belum ada yang meliti permasalahan di Pondok Pesantren ini tentang peranan pimpinan Kiai Lukman Hakim Hamid.

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian adalah metode Deskriptif kualitatif yaitu untuk menganalisis dan memotret situasi sosial proses “Peranan Pimpinan K.H Lukman Hakim dalam meningkatkan kualitas akhlak santrinya” secara menyeluruh.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yaitu suatu penelitian kontekstual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan

disesuaikan dengan situasi yang wajar dengan kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif. Kemudian, berikut pertanyaan yang akan dijadikan data atau sumber data:

1) Bagaimana Peranan Antarpribadi K.H. Lukman Hakim Hamid dengan Santri Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?

2) Bagaimana Hubungan dan Informasi yang diberikan K.H. Lukman Hakim Hamid Kepada Santri Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?

3) Bagaimana Peranan K.H. Lukman Hakim Hamid Dalam Pembuatan Strategi Upaya Meningkatkan Kualitas Akhlak Santri?

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini data-data yang dijadikan sumber penelitian dibagi ke dalam dua kategori, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data-data pokok yang dijadikan sumber data penting dalam penelitian ini. Dalam hal ini ialah K.H Lukman Hakim Hamid selaku pemimpin di Pesantren Al-Hamid. Kemudian para pengurus, Ustad, Ustadzah, dan Santri Pondok Pesantren Al-Hamid.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu sumber data pendukung yang memperjelas data yang diperoleh dari sumber data primer. Yang termasuk ke dalam sumber data sekunder ini ialah buku-buku, jurnal, artikel, dan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kegiatan penelitian teknik pengumpulan data ini sangat penting karena dengan adanya teknik pengumpulan data maka gejala-gejala yang dihadapi pun dapat terselesaikan dan dapat mencari pemecahan masalah agar setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan baik. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung dengan cara bertemu langsung dengan seorang yang akan diteliti. Teknik observasi ini sangat penting digunakan karena dengan adanya observasi terlebih dahulu ke tempat yang akan diteliti maka peneliti akan mengetahui masalah apa saja yang dialami oleh tempat tersebut.

b. Interview (Wawancara)

wawancara ini dilakukan secara terbuka kepada K.H Lukman Hakim Hamid dan beberapa pengurus Pesantren, dengan pokok wawancara yang telah ditentukan agar lebih terarah. Serta beberapa santri yang dipilih secara acak, namun mewakili tingkatan pengajaran.

c. Studi Dokumentasi

Proses pengumpulan data diperoleh dengan cara melalui dokumen-dokumen berupa buku, catatan, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain. Teknik ini dilakukan agar menjadi sebagai penguat dan pembanding dari hasil temuan yang lainnya dan untuk mengambil kesimpulan.

6. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Teknik dalam penentuan keabsahan data dalam penelitian ini yaitu melalui triangulasi, yang artinya yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara membandingkan antara hasil observasi dengan wawancara.. Karena triangulasi ini memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data sebagai pengecekan atau pembanding terhadap data itu.

Menurut Norman K Denkin triangulasi yaitu gabungan berbagai metode yang dipakai untuk mengkaji fenomena yang saling berkaitan dari sudut pandang yang berbeda. Ia mengatakan bahwa triangulasi memiliki empat hal yaitu Triangulasi metode, Triangulasi antar peneliti (jika itu kelompok), Triangulasi sumber data dan Triangulasi teori.

7. Teknik Analisis Data

Analisis adalah kegiatan mencari pola, atau cara berfikir yang berkaitan dengan pengujian secara sistematis terhadap sesuatu untuk menentukan bagian, hubungan antar bagian, serta hubungannya dengan keseluruhannya. (Sugiono, 2015:335). Hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah adanya kepemimpinan yang relevan dengan karakteristik organisasi dan masyarakat akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja terorganisir.

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut :

a) Menyeleksi data yang terkumpul dari berbagai sumber, baik sumber primer maupun sumber sekunder. Yaitu data-data yang diperoleh diseleksi menurut kepentingannya atau tingkat dukungannya terhadap penelitian.

b) Mengklasifikasikan data-data yang diperoleh dalam satuan-satuan masalah yang diteliti. Yaitu data yang telah diseleksi diklasifikasikan menurut satuan jenis data penelitian, yaitu ke dalam data tentang kepemimpinan K.H Lukman Hakim Hamid dalam mengelola pesantren selaku organisasi dan kepemimpinan K.H Lukman Hamid Hakim dalam dakwah selaku da'i.

c) Menghubungkan data dengan teori dalam kerangka pemikiran yang digunakan sebagai pisau analisis. Data-data yang diperoleh dianalisis dengan teori dalam kerangka pemikiran.

d) Menafsirkan dan menarik kesimpulan rumusan-rumusan masalah dan kaidah-kaidah yang berlaku dalam penelitian. tafsiran yang diperoleh membawa peneliti kepada kesimpulan penelitian dari permasalahan yang dikaji.

Menurut Dewi Sadiyah (2015 : 93), ada beberapa penjelasan mengenai teknik analisis data, adapun teknik itu sebagai berikut:

a. Redukasi Data

Semua catatan yang sudah tertulis dilapangan harus melewati proses pemilihan dan pengabstrakan, agar catatan tersebut menjadi sebuah catatan yang sudah terangkum jelas. Dalam proses ini masih akan terus berlanjut hingga nantinya sampai ditahap laporan akhir yang sudah menjadi lengkap tersusun dengan rapih.

b. Display (Kategorisasi)

Display data yaitu artinya mengelompokkan pada satuan analisis yang berdasarkan aspek atau fokus permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

c. Mengambil kesimpulan dan verifikasi

Akhir dari sebuah penelitian adalah proses penyimpulan dan verifikasi (dibuktikan). Dengan cara mengambil kesimpulan-kesimpulan dari data yang didapatkan saat penelitian berlangsung.

8. Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	TANGGAL	KEGIATAN
1.	13 Desember 2021	Penelitian ke-1
2.	04 Januari 2022	Pelaksanaan Ujian Proposal
3.	14 Februari 2022	Penelitian ke-3
4.	22 Februari 2022	Penelitian ke-4
5.	7 Maret 2022	Penelitian ke-5
6.	15 Maret 2022	Penelitian ke-6
7.	5 April 2022	Penelitian ke-7
8.	11 April 2022	Penelitian ke-8