Implementasi Kepemimpinan KH. Adang Kamaludin dalam Meningkatkan Santri Berkualitas

Ujang Rohman*, Yaya, & Yuliani

Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,

UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email : ujangrohman539@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengungkapkan kepemimpinan, implementasi kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan dan mengelola santri yang berkualitas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan dokumen. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin memberikan ilmu tatacara berternak, bertani dan kemampuan cara membangun bangunan masjid / rumah dengan alasan karena santri yang mondok tidak semuanya menjadi ustad/ kiai tapi akan juga yang menjadi masyarakat biasa namun keluaran dari pondok pesantren Al-Ikhlas Manarul Huda harus menjadi masyarakat yang mempunyai bakat dan kemampuannya sehingga menjadi masyarakat yang atau santri yang mandiri.

Kata Kunci : Implementasi; Kepemimpinan; Santri Yang Berkualitas

ABSTRACT

The purpose of this study to know the leadership and the implementation of leadership K.H. Adang Kamaludin in creating and managing qualified students. The method used in this research is a descriptive method. Data collection techniques, interviews, and documents. Researchers can describe and provide a result of research in a systematic, factual, and meticulous. Based on the results of this study showed that leadership K.H. Adang Kamaludin give knowledge of ritual method of farming, farming and ability to build mosque / house with reason because santri mondok not all become ustad / kiai but will also become ordinary society but output from boarding school Al-Ikhlas Manarul Huda must become society having talents and abilities so as to become an independent society or santri. Keywords: Leadership Implementation, Quality Student

Keywords: Implementation; leadership; quality that santri

PENDAHULUAN

Pesantren Al- Ikhlas Manarul Huda sudah menerapkan beberapa kebijakan dalam revolusi perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kualitas lulusannya, maka pesantren Al-Ikhlas Manarul Huda memiliki beberapa strategi bentuk kebijakan

secara berikut, 1). Selektif dalam penerimaan calon santri, 2). Menumbuhkembangkan kepercayaan pada aspek ketertiban, keamanan, kebersihan, kenyamanan, dan fasilitas umum lainnya, 3). Hubungan antar partisipan sesuai etika Islam, 4). Kegiatan tambahan yang bervariasi 5). Menganggap santri sebagai bagian dari keluarga 6). Kualitas makanan Halalan Toyiban 7). Pola pendidikan seimbang dunia akhirat 8). Keunggulan.

Dari beberapa strategi di atas diharapkan pendidikan pesantren dapat melahirkan sumberdaya santri yang memiliki kecakapan dalam bidang ilmu-ilmu keislaman dan penguasaan teknologi secara sinergis berimplikasi terhadap kemacetan potensi pesantren yang kapasitasnya sebagai salah satu agents of social change dalam berpartisipasi mendukung proses transformasi social bangsa.

Sementara itu, tidak semua pesantren melakukan pengembangan system pendidikannya dengan cara memperluas cakupan wilayah garapannya dan atau memperbaharui model pendidikannya. Masih banyak pesantren yang mempertahankan system pendidikan tradisional dan konvensional dengan membatasi diri pada pengajaran kitab-kitab klasik dan pembinaan moral keagamaan semata. Pesantren model pure klasik/salafi ini memang unggul dalam melahirkan santri yang memiliki kesalehan, kemandirian (dalam arti tidak terlalu tergantung kepada peluang kerja di pemerintahan) dan kecakapan dalam penguasaan ilmu-ilmu keislaman. Kelemahannya, out put pendidikan pure salaf kurang kompetitif dalam percaturan persaingan kehidupan modern. Padahal, tuntutan kehidupan global menghendaki kualitas sumberdaya manusia terdidik dan keahlian dalam bidangnya. Realitas out put pesantren yang memiliki sumberdaya manusia kurang kompetitif inilah yang kerap menjadikannya termarginalisasi dan kalah bersaing dengan out put pendidikan formal baik agama maupun umum (Sulton Masyhud, 2005:17).

Masalahnya, Pesantren Al Ikhlas Manarul Huda bukan pondok Pesantren modern tapi pondok pesantren Salafi yang masih menggunakan sistem pendidikan seni tradisional dan mengembangkan ilmu keagamaan yang bersumber dari kitab kuning. Walaupun bukan pondok modern pondok pesantren Al Ikhlas Manarul Huda untuk mengembangkan bakat dan kemampuan santrinya K.H. Adang Kamaludin / uwa dalam sebutan sehari-hari memberikan ilmu tatacara berternak, bertani dan kemampuan cara membangun bangunan masjid / rumah dengan alasan karena santri yang mondok tidak semuanya menjadi ustad / kiai tapi akan juga yang menjadi masyarakat biasa namun keluaran dari pondok pesantren Al Iklas Manarul Huda harus menjadi masyarakat yang mempunyai bakat dan kemampuannya sehingga menjadi masyarakat yang mandiri kalau kata beliau "santri moal jadi ajengan kabeh" kalau dibahasa indonesiakan santri tidak akan jadi ustad/Kiai semua. Makannya K.H. Adang Kamaludin membekali ilmu yang lain yang di sebutkan di atas.

Maka pendidik harus mampu untuk memfasilitasi dan mewujudkan santri yang berkualitas tersebut sesuai minat dan bakat yang dimiliki para santri. Sehingga dapat terjadinya sinkronisasi, dan keharmonisan antara pendidik dan yang di didik

(santri) dan dapat menimbulkan percepatan dalam mewujudkan pembentukan santri yang mempunyai skill sekaligus ilmu yang kompeten dalam bidangnya.

Dengan melakukan proses awal tersebut pesantren diharapkan mampu menyelesaikan dinamika yang terjadi sekarang ini khususnya dalam bidang pendidikan, pesantren dapat dikatakan kalah bersaing dalam menawarkan suatu model pendidikan kompetitif yang mampu melahirkan output (santri) yang memiliki kompetensi dalam penguasaan ilmu sekaligus skill sehingga dapat menjadi bekal terjun kedalam kehidupan social yang terus mengalami percepatan perubahan akibat modernisasi yang ditopang kecanggihan sains dan teknologi

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dideskripsikan dalam penelitian ini adalah, 1). Bagaimana kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin di dalam mengelola santri yang berkualitas ? 2). Bagaimana Implementasi kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan santri yang berkualitas ? yaitu untuk, 1) mengetahui kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin di dalam mengelola santri yang berkualitas. 2). mengetahui Implementasi kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan santri yang berkualitas.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam pelaksanaan implementasi kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan santri yang berkualitas, untuk terus mengevaluasi dan membuat pembaharuan-pembaharuan yang bersifat inovatif dan kreatif guna tercapainya pesantren yang mampu menghasilkan kader-kader santri yang berkualitas.

Penelitian ini telah dilaksanakan di Pesantren Al-Ikhlas Manarul Huda yang beralamat di Kp. Paninggaran Rt.03 Rw. 08 Desa.. Mekarjaya Kec. Pacet Kab Bandung. Dengan metode penelitian menggunakan metode deskriptif yakni penulis akan menggambarkan secara jelas mengenai K.H. Adang Kamaludin, agar rumusan masalah yang memadu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasisosial yang akan di teliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif ini adalah karena peneliti dalam proses pengumpulan datanya menggunakan tiga teknik utama yaitu : Observasi, Wawancara, dan dokumentasi. Sehingga peneliti dapat menggambarkan dan memberikan suatu hasil penelitian secara sistematis, factual, dan cermat sesuai dengan judul penelitian yang diteliti Implementasi kepemimpinan KH. Adang Kamaludin dalam Mewujudkan santri yang berkualitas.

LANDASAN TEORITIS

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah di susun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap *fixs*.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Majone dan Wildavsky (dalam nurdin dan Usma, 2002), mengemukakan implementasi sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky (dalam nurdin dan Usman, 2004:70) mengemukakan bahwa “implementasi adalah perluasan aktivitas yang

saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh McLaughlin (dalam Nurdin dan Usman, 2004). Adapun Schubert (dalam Nurdin dan Usman, 2002:70) mengemukakan bahwa “implementasi adalah system rekayasa”.

Pengertian-pengertian di atas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada aktivitas, adanya aksi, tindakan, atau mekanisme mengundang arti bahwa implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Implementasi dalam Kamus Besar Basaha Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Artinya yang dilaksanakan dan diterapkan adalah kurikulum yang telah dirancang atau didesain untuk kemudian dijalankan sepenuhnya. Kalau diibaratkan.

Dengan sebuah rancangan bangunan yang dibuat oleh seorang insinyur bangunan tentang rancangan sebuah rumah pada kertas kalkirnya maka implementasi yang dilakukan oleh para tukang adalah rancangan yang telah dibuat tadi dan sangat tidak mungkin atau mustahil akan melenceng atau tidak sesuai dengan rancangan, apabila yang dilakukan oleh para tukang tidak sama dengan hasil rancangan akan terjadi masalah besar dengan bangunan yang telah di buat karena rancangan adalah sebuah proses yang panjang, rumit, sulit dan telah sempurna dari sisi perancang dan rancangan itu.

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara. Dalam bahasa Indonesia "pemimpin" sering disebut penghulu, pemuka, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja, dan sebagainya. c Pemimpin dan Kepemimpinan merupakan dua elemen yang saling berkaitan. Artinya, kepemimpinan (style of the leader) merupakan cerminan dari karakter/perilaku pemimpinnya (leader behavior). Perpaduan atau sintesis antara “leader behavior dengan leader style” merupakan kunci keberhasilan pengelolaan organisasi. Maka dengan itu, penulis akan mengemukakan tentang kepemimpinan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam masalah ini.

Sebagaimana dalam buku “ Manajemen Dakwah ” karya Khatib Pahlawan Kayo (2007 : 59) kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin (directs), membimbing(guides), dan mempengaruhi (influences) atau mengontrol (controls) pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Dari pengertian umum tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain menjadi bergerak ke arah tujuan-tujuan tertentu. Kartini Kartono (2011:6) dalam bukunya yang berjudul “Pemimpin dan Kepemimpinan” mengemukakan bahwa definisi kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dan interaksi otomatis di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan itu bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain

guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Dengan begitu pemimpin tersebut ada bila terdapat kelompok atau satu organisasi. Maka keberadaan pemimpin itu selalu ada di tengah-tengah kelompoknya (anak buah, bawahan, rakyat).

Oleh karena itu, T. Hani handoko (1999 : 294) mengatakan bahwa ada tiga implikasi penting yang perlu mendapatkan atensi dalam kepemimpinan yaitu ; Pertama, kepemimpinan menyangkut orang lain bawahan atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima pengarahan dan pemimpin para anggota kelompok yang membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan dari seseorang akan menjadi tidak relevan, Kedua, kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang mengarahkan tapi sebaliknya anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan pemimpin secara langsung. Sedangkan secara tidak langsung mungkin bisa, Ketiga, selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga menggunakan pengaruh. Dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi. juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Kepemimpinan adalah menciptakan iklim pemberdayaan. Kepemimpinan sebagaimana tugas organisasi pendidikan secara umum adalah memberdayakan para pengikutnya. Inilah esensi pemimpin yang melayani. Di sini orang menemukan tenaga, sumber daya yang memadai, dan pengawasan nasib mereka sendiri. Sehingga tercipta kehidupan yang benar yang membentuk kebaikan seluruh masyarakat (Neidert, 2002).

Kepemimpinan memerlukan kerja sama untuk mencapai hasil yang tak dapat dilakukan perorangan. Pemimpin tidak boleh hanya tertarik pada peningkatan produktivitas dan laba saja, melainkan juga harus mampu mengeluarkan atau memunculkan kemampuan terbaik dan para pengikutnya. Keberadaan pemimpin perlu dilihat sebagai rantai generasi tiada akhir, yang masing masing generasi bersandar pada dan membangun di atas warisan dan generasi sebelumnya yang memberikan warisan baru kepada generasi berikutnya (Lau Tice, 2002)

Sihab menyatakan bahwa di dalam kitab suci Al-Qur'an terdapat dua kata yang dipergunakan untuk menunjuk makna kepemimpinan. Pertama, menggunakan istilah khalifah, dan kedua memakai istilah khalifah secara semantik istilah khalifah dan imam memiliki makna yang sama. Khalifah diambil dari kata "belakang" yang kemudian diartikan "mengikuti" atau "mendorong". Sedangkan istilah imam digunakan untuk keteladanan.

Dinyatakan pula bahwa di dalam Al Qur'an istilah imam, muncul sebanyak tujuh kali dengan makna yang berbeda-beda. Walaupun begitu, keseluruhan maknanya tertuju pada arti "sesuatu yang dituju" dan atau "diteladani". Selain itu, di dalam Al-Qur'an memuat pula istilah aimmah sebagai bentuk jamak dan imam.

Sementara itu, Ibnu Khaldun berpendapat bahwa sebutan imam ditarik dan perbandingan (khalifah) dengan pemimpin (imam) shalat, sebab khalifah senantiasa diikuti orang, mirip seperti pemimpin shalat. Oleh karena itu, khalifah disebut sebagai "imam besar". Sehubungan dengan itu, pemimpin yang berusaha memperbaiki kecakapannya untuk mempengaruhi bawahan, harus paham akan dirinya sendiri, bawahan, iklim dan kondisi lingkungan kerja serta teknik komunikasi yang mampu memberikan pengaruh, sehingga bawahan dengan ikhlas bekerja sama dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi jelas, bahwa dari definisi-definisi di atas menggambarkan bahwa kepemimpinan adalah pangkal penyebab munculnya kegiatan-kegiatan, proses dan perubahan-perubahan.

Pada dasarnya, teori kepemimpinan merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan bagaimana pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya dapat berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya, dan lingkungannya. Para teoritis (pakar) kepemimpinan baik secara sosiologi maupun managerial telah banyak menawarkan berbagai teori tentang kepemimpinan.

Dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengemukakan ada lima teori kepemimpinan, yaitu teori lingkungan, teori personal-situasional, teori interaksi, teori humanistik, dan teori harapan. (Mar'at 1984 : 20). Sedangkan dalam buku "Studi Tentang Ilmu Administrasi" Mengemukakan ada tiga teori kepemimpinan, yaitu teori sifat, teori perilaku, dan teori situasional. (Ulbert Silalahi 2011 : 191).

Namun, menurut pendapat G.R. Terry dalam buku *Pemimpin dan Kepemimpinan* mengemukakan ada sembilan teori kepemimpinan, yaitu teori otokratis, teori psikologis, teori sosiologis, teori suportif, teori *laissez faire*, teori kelakuan pribadi, teori sifat, teori situasi dan teori humanistik. (Kartini Kartono 2013 : 71-72).

Sedangkan menurut pendapat Syafie ada lima teori kepemimpinan yaitu: 1). Teori Otokratis, Dalam kepemimpinan pemerintahan, teori otokratis adalah teori bagaimana seorang pimpinan pemerintahan dalam menjalankan tugasnya bekerja tanpa menerima saran dari bawahan. Perintah diberikan dalam satu arah saja, artinya tidak diperkenankan membantah, mengkritik bahkan bertanya. 2). Teori sifat, Dalam kepemimpinan pemerintahan, teori sifat adalah teori yang mengatakan bahwa kepemimpinan tercipta dari seseorang berdasarkan sifat-sifat yang dimiliki oleh orang tersebut, Artinya yang bersangkutan sudah sejak lahir memiliki ciri-ciri untuk menjadi seseorang pemimpin. a). Teori Manusiawi, Dalam kepemimpinan pemerintahan, teori manusiawi adalah teori yang pemimpinnya benar-benar merasakan bawahannya (baik rakyat maupun staf) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya. b). Teori Perilaku Pribadi, Dalam kepemimpinan pemerintahan, teori perilaku pribadi adalah teori yang dimana pemimpinnya melakukan pendekatan kepada bawahannya melalui cara-cara nonformal yang tidak resmi. Dengan begitu, perintah biasanya dilakukan secara lisan dan bukan tulisan. Jadi, apabila teori otokratis dinilai cukup efisien hasilnya, maka teori perilaku pribadi cukup efisien dalam tenaga dan biaya. c). Teori

Lingkungan, Dalam Kepemimpinan pemerintahan, teori lingkungan adalah teori yang memperhitungkan ruang dan waktu. Berbeda dengan teori sifat yang mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (Leader Is Born), maka dalam teori ini pemimpin dapat dibentuk.

Di antara pendapat para ahli di atas maka lahirlah tiga teori kepemimpinan yang paling menonjol yaitu sebagai berikut :1). Teori Genetis, Inti dari teori ini tersimpul dalam mengatakan "leaders are born and not made". bahwa penganut teori ini mengatakan bahwa seorang pemimpin akan karena ia telah dilahirkan dengan bakat pemimpin. Dalam keadaan bagaimana pun seorang ditempatkan pada suatu waktu ia akan menjadi pemimpin karena ia dilahirkan untuk itu. Artinya takdir telah menetapkan ia menjadi pemimpin. 2). Teori Sosial, Jika teori genetis mengatakan bahwa "leaders are born and not made", maka penganut-penganut sosial mengatakan sebaliknya yaitu : "Leaders are made and not born". Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa setiap orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberi pendidikan dan kesempatan untuk itu. 3). Teori Ekologis, Teori ini merupakan penyempurnaan dari kedua teori genetis dan teori sosial. Penganut-penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang hanya dapat menjadi pemimpin yang baik apabila pada waktu lahirnya telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkannya untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu.

Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori genetis dan teori sosial dan dapat dikatakan teori yang paling baik dari teori-teori kepemimpinan. Namun demikian penyelidikan yang jauh yang lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa faktor-faktor yang menyebabkan seseorang timbul sebagai pemimpin yang baik.

Dalam suatu pesantren khususnya yang bergerak dalam bidang agama pasti berhubungan dengan murid yang sering dikenal sebagai santri, Santri adalah siswa atau murid yang belajar di pesantren. Seorang ulama bisa disebut sebagai kiyai kalau memiliki pesantren dan santri yang tinggal dalam pesantren tersebut untuk mempelajari ilmu-ilmu agama islam melalui kitab-kitab kuning. Oleh karena itu, eksistensi kiyai biasanya juga berkaitan dengan adanya santri di pesantrennya (Amin Haedari, 2004:35).

Selain dari tugas kepemimpinan berikut adalah fungsi kepemimpinan berdasarkan tugas pokoknya adalah mengantarkan, mengetahui, memelopori, memberi petunjuk, mendidik dan membimbing bawahannya. Secara singkat dapat dikatakan ia mampu mempengaruhi mereka sehingga mereka mau mengikuti kehendak pemimpin untuk bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan dengan hal tersebut, menurut Hadari Nawawi fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang

mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial keiompok atau organisasinya.

Santri adalah siswa atau murid yang belajar di pesantren. Seorang ulama bisa disebut sebagai kiyai kalau memiliki pesantren dan santri yang tinggal dalam pesantren tersebut untuk mempelajari ilmu-ilmu agama islam melalui kitab-kitab kuning. Oleh karena itu, eksistensi kiyai biasanya juga berkaitan dengan adanya santri di pesantrennya, Santri merupakan peserta didik atau objek pendidik, tetapi dibeberapa pesantren, santri yang memiliki kelebihan potensi intelektual (santri senior) sekaligus merangkap tugas mengajar santri-santri yunior (Mujamil Qomar, 2005:20).

Perlu diketahui bahwa, menurut tradisi pesantren, santri terdiri dari dua: 1). Santri mukim, yaitu murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren, santri mukim yang paling lama pindah di pesantren biasanya merupakan satu kelompok tersendiri yang memang bertanggung jawab mengurus kepentingan pesantren sehari-hari, mereka juga memiliki tanggungjawab mengajar santri-santri muda tentang kitab-kitab dasar dan menengah dalam sebuah pesantren yang besar dan masyhur terdapat putra kiyai dari pesantren-pesantren lain yang belajar disana, mereka ini biasanya akan menerima perhatian istimewa dari kiyai, tetapi saya tidak mempunyai keterangan yang cukup apakah mereka membentuk suatu kelompok yang pernah terjadi di pesantren tebuireng K.H. Hasyim Asy'ari. Sebagai hendak saya tunjukan nanti dalam bab lain. Para putra kiyai ini memainkan peranan yang sangat penting dalam kelanjutan kepemimpinan lembaga-lembaga pesantren, tetapi karena tidak memadainya data yang saya kuumpulkan. 2). Santri kalong, yaitu murid-murid yang berasal dari desa-desa di sekitar pesantren.biasanya tidak menetap dalam pesantren, untuk mengikuti pelajarannya di pesantren, mereka bolak-balik (nahalaju) dari rmahnya sendiri, biasanya perbedaan antara pesantren besar dan pesantren kecil yang dapat dilihat dari komposisi santri kalong semakin besar sebuah pesantren, semakin besar santri mukimnya,dengan kata lain, pesantren kecil memiliki lebih banyak santri kalong dari pada santri mukim (Zamakhshari Dhofire, 2011:88-89)

HASIL PEMBAHASAN

Berdasarkan uraian-uraian teori, dan hasil penelitian yang dilakukan mengenai kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan santri yang berkualitas pada akhirnya dapat disimpulkan bahwa 1). Dalam mengelola santri yang berkualitas K.H. Adang Kamaludin pada dasarnya menggunakan teori manusiawi karena teori manusiawi adalah teori yang pola pemimpinnya benar-benar dirasakan oleh bawahannya (baik rakyat maupun stap) sebagaimanusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya. Dalam artian K.H. Adang Kamaludin dalam memimpin memberikan perintah sekaligus memberikan contoh kepada para santri. Segingga dalam peningkatan kualitas santrinya baik dari segi kualitas

akhlaknya, sholat berjamaah, dan keilmuannya para santri benar benar mencontoh apa yang dilakuka oleh pemimpinnya.

Adapun gaya kepemimpinan K.H. Adang kamaludin adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis menjunjung keseimbangan antara otoritas pemimpin dan partisipasi dari bawahan. Dengan gaya prinsip demokratis, bawahan dan atasan bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dihadapi.tidak seperti gaya otoriter, dengan gaya kepemimpinan demikratis kedua belah pihak sama sama terlibat dalam pengambilan keputusan. Namun berdiskusi dengan prinsip demokratis sangat memakan waktu, sehingga gaya memimpin ini tidak dapat diterapkan dalam situasi krisis di mana dibutuhkan pengambilan keputusan yang cepat.

Dalam mewujudkan santri yang berkualitas K.H. Adang Kamaludin memberikan ilmu tatacara berternak, bertani dan kemampuan cara membangun bangunan masjid /rumah dengan alasan karena santri yang mondok tidak semua menjadi ustad/ kiai tapi akan juga menjadi masyarakat biasa namun keluaran dari pondok pesantren Al Ikhlas Manarul Huda harus menjadi masyarakat yang mandiri. Makannya K.H. Adang Kamaludin membekali ilmu yang lain yang disebutkan di atas.

Kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin di dalam mengelola santri yang berkualitas

Dalam mengelola santri yang berkualitas K.H. Adang Kamaludin pada dasarnya menggunakan teori manusiawi karena teori manusiawi adalah teori yang pola pemimpinnya benar-benar dirasakan oleh bawahannya (baik rakyat maupun stap) sebagai manusia yang dapat dimotivasi kebutuhannya. Dalam artian K.H. Adang Kamaludin dalam memimpin memberikan perintah sekaligus memberikan contoh kepada para santri. sehingga dalam peningkatan kualitas santrinya baik dari segi kualitas akhlak, sholat berjamaah, dan keilmuannya para santri benar benar mencontoh apa yang dilakukan oleh pemimpinnya.

Teori manusiawi yang di gunakan oleh K.H. Adang kamaludin ini adalah memberikan perintah sekaligus memberikan contoh kepada santri maka hal ini terlihat ketika proses. Contohnya dalam hal kegiatan belajarnya, atau diluar belajarnya. K.H. Adang kamaluddin ini beliau memerintahkan kepada santri contohnya beliau menyuruh membersihkan rumput tapi sekaligus juga beliau ikut terjun untuk membersihkan rumput

Ketika beliau menyuruh santrinya atau kepada pengurusnya dalam kegiatan mengaji beliau sudah lebih dahulu stand by di tempat. Ketika mengerjakan pekerjaan beliau juga sama mengerjakan tugas tugas yang menjadi tugas beliau dalam mengerjakan pekerjaannya

Adapun gaya kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan yang telah di tetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Memandang perannya selaku coordinator dan integrator dari berbagai unsur dan

komponen organisasi.

Pemimpin menempatkan dirinya sebagai pengontrol, pengatur, dan pengawas dari organisasi tersebut dengan tidak menghalangi hak-hak bawahannya untuk berpendapat. Dia juga berfungsi sebagai penghubung antar departemen dalam suatu organisasi. Mengjungjung keseimbangan antara otoritas pemimpin dan partisipasi dari bawahan. Dengan gaya prinsip demokrasi, bawahan dan atasan bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dihadapi. Tidak seperti gaya otoriter, dengan gaya kepemimpinan demokratis kedua belah pihak sama-sama terlibat dalam pengambilan keputusan.

Namun, berdiskusi dengan prinsip demokrasi sangat memakan waktu, sehingga gaya memimpin ini tidak dapat diterapkan dalam situasi krisis di mana dibutuhkan pengambilan keputusan yang cepat.

Implementasi Kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin dalam mewujudkan santri yang berkualitas

Dalam mewujudkan santri yang berkualitas K.H. Adang Kamaludin memberikan ilmu tatacara berternak yang baik, ilmu bertani yang menghasilkan hasil panen yang melimpah, dan kemampuan ilmu bagaimana cara merencanakan dan membangun sebuah masjid / rumah lengkap dengan praktek-praktek yang biasa dikerjakan oleh seorang tukang, semua itu beliau memberikan dengan alasan karena santri yang mondok tidak semuanya akan menjadi ustad/ kiai tapi ada juga yang akan menjadi masyarakat biasa.

Di pondok pesantren Al Ikhlas Manarul Huda bahwasannya pihak pondok pesantren memberikan suatu pekerjaan kepada santrinya yang mana pekerjaan itu adalah mengurus kambing, dan kambing tersebut bisa dijual untuk menghidupi biasa santri. Oleh karena itu, para santri tersebut bisa membiayai dirinya sendiri tanpa meminta kepada orang tua.

Namun lulusan dari pondok pesantren Al Ikhlas Manarul Huda harus menjadi masyarakat yang tidak diragukan lagi bakat dan kemampuannya dalam menjalankan dan mengerjakan berbagai aktivitas baik mengaji maupun aktivitas di luar itu. (mengajar ngaji anak-anak sekitar rumah, mengaji atas tasyakur bini'mah kelahiran bayi, membantu dalam memperbaiki fasilitas umum/ pengecoran jalan, membantu renovasi tempat mengaji anak-anak setempat dan sebagainya. Sehingga menjadi masyarakat yang mandiri kalau kata beliau santri tidak akan jadi ustad/kiai semua. Makannya K.H. Adang Kamaludin membekali ilmu yang lain yang disebutkan di atas.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan K.H. Adang Kamaludin memberikan ilmu tatacara berternak, bertani dan kemampuan cara membangun bangunan masjid /rumah dengan alasan karena santri yang mondok tidak semuanya menjadi ustad/ kiai tapi akan juga yang menjadi masyarakat biasa namun keluaran dari pondok pesantren Al-Ikhlas Manarul Huda harus menjadi

masyarakat yang mempunyai bakat dan kemampuannya sehingga menjadi masyarakat yang atau santri yang mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional, (2005), *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta.
- Dwiyanto Agus, (2003) *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah, Yogyakarta.
- Handoko Hani, (2014), *Manajemen Personalia Dan Sumber daya Manusia*, BPFE-Jakarta.
- Hartatik Indah Puji, (2014) *Mengembangkan SDM*, Laksana Jogjakarta.
- Hasibuan Malayu, (2008), *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Puryana Ketut Gusti, (1998), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CH ANDI OFFEST 2016 Ekonomi Universitas Indonesia.
- Setiawan, A.I. (2015). Budaya Organisasi Dalam Lembaga Islam *Ilmu Dakwah: Academic journal for Homiletic Studies*, 78-80.
- Subekhi Akhmad, (2012), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Prestasi Pustaka Jakarta
- Tjutju Yuniarsih, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta Bandung.