



KEPEMIMPINAN KIYAI DALAM MENGEMBANGKAN SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM DI DAYAH DARUL HIKMAH ACEH BARAT

LEADERSHIP OF INNER KIAI DEVELOPING RELIGIOUS HIGH SCHOOLS ISLAM IN THE DAYAH DARUL HIKMAH OF WEST ACEH

Muhammad Idris^{1*}, Ammar Zainuddin²

^{1,2}Magister MPI, Pascasarjana, Universitas Pesantren KH Abdul Chalim

Email : idrismo20199@gmail.com¹, ammar.ikhac@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 27-07-2024

Revised : 01-08-2024

Accepted : 04-08-2024

Published: 07-08-2024

Abstract

The quality of education requires good quality management. In quality management, a leader is needed to maintain and improve the quality of education on an ongoing basis which is carried out systematically to meet the needs of stakeholders. This research uses qualitative research with a case study approach. The object of this research was carried out at Dayah Darul Hikmah, West Aceh. Data collection techniques use observation, interviews and documentation. Data sources in this research include leaders/kyai, people in charge of Islamic boarding schools, Dayah leaders, Deputy Head of Curriculum, Deputy Head of Education, teachers and santri. The analysis techniques used in this research are data collection, data reduction, data presentation, drawing conclusions. The triangulation used to test the validity of the data is technique and source triangulation. The research results show that: 1. The dimension of the leader's ability to direct his members which results in everyone doing something in their respective fields. 2. Dimensions of the level of support from organizational members in the form of participation or involvement of organizational members in activities carrying out their main tasks. Education in Islamic boarding schools does not prioritize worldly life but only Ukrainian matters, so Kiai Muhibin Anwar made a policy as an effort to develop Dayah, his effort was to combine Salafiyah-based education with modern education and increase the infrastructure at Dayah Darul Himah, West Aceh.

Keywords: Leadership, Kiyai, High School

Abstrak

Mutu atau kualitas pendidikan membutuhkan manajemen mutu yang baik. Dalam manajemen mutu diperlukan seorang pemimpin untuk memelihara dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan yang dijalankan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan stakeholders. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Objek penelitian ini dilaksanakan di Dayah Darul Hikmah Aceh Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini meliputi Pimpinan/Kyai, penanggung jawab kepesantrenan, pimpinan dayah, Waka Kurikulum, Waka Penguasaan, guru, dan santri. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan untuk menguji keabsahan data adalah triangulasi teknik dan sumber. Hasil



penelitian menunjukkan bahwa: 1. Dimensi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan para anggotanya yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu dibidangnya masing-masing. 2. Dimensi tingkat dukungan dari anggota organisasi dalam bentuk keikutsertaan atau keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatankegiatan melaksanakan tugas pokoknya. Pendidikan di pesantren tidak mementingkan kehidupan duniawi melainkan hanya urusan ukrawi, maka kiai Muhibin Anwar membuat suatu kebijakan sebagai suatu upaya dalam mengembangkan Dayah, upaya nya yaitu mengkombinasikan pendidikan yang berbasis salafiyah dengan pendidikan modern dan menambah sarana prasarana di Dayah Darul Himah Aceh Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kiyai, Sekolah Tinggi

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman yang menjadi arus kuat persaingan antar lembaga pendidikan, membuat lembaga pendidikan harus bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Lembaga pendidikan yang bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya adalah lembaga pendidikan yang bisa memberi kepercayaan kepada masyarakat bahwa output atau hasil dari lulusan lembaga tersebut bisa memberikan hasil yang baik serta memberi manfaat bagi masyarakat. Lulusan merupakan fokus tujuan, karena lulusan berkualitas bisa terwujud dengan adanya proses pendidikan yang bermutu.

Persaingan antar lembaga pendidikan mendorong suatu pemimpin pendidikan untuk bisa memajukan lembaga pendidikannya agar menjadi lembaga pendidikan yang terbaik. Lembaga pendidikan yang menang dalam persaingan adalah lembaga pendidikan yang bermutu, untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu memang harus didukung oleh pemimpin yang memiliki leadership yang besar dalam pengembangannya.

Mutu atau kualitas pendidikan membutuhkan manajemen mutu yang baik. Dalam manajemen mutu diperlukan seorang pemimpin untuk memelihara dan meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan yang dijalankan secara sistematis untuk memenuhi kebutuhan stakeholders. Menuju pencapaian ini sangat dibutuhkan kepemimpinan yang mampu dan bisa memenuhi harapan dan keinginan masyarakat. Karena itu sangat dibutuhkan seorang pemimpin pendidikan yang kaya akan ide dan gagasan kreatif, yang mampu berinovasi dalam teknik, proses dan metode serta berani mengambil keputusan-keputusan strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan(Haryanti & Rosalina, 2012).

Dalam sistem persekolahan, lulusan menjadi fokus tujuan, lulusan berkualitas akan terwujud melalui proses pendidikan yang bermutu. Tercapainya proses pendidikan yang berkualitas jika ada manajemen pendidikan yang tepat. Oleh karena itu untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang bermutu maka diperlukan adanya pengembangan kepemimpinan, maksudnya yaitu pemimpin dalam lembaga pendidikan harus mampu berinovasi, mempunyai banyak ide untuk mengembangkan lembaga tersebut. Pengembangan dalam pendidikan merupakan upaya dalam memperbaiki praktik aspek-aspek pendidikan.

Pengembangan kepemimpinan juga diartikan suatu perubahan yang baru dan berbeda dari hal yang ada sebelumnya, serta sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu dalam pendidikan. Berdasarkan konteks ini dapat dipahami bahwa pengembangan diri terhadap pendidikan adalah suatu perubahan yang baru dan berbeda dari keadaan sebelumnya dengan sengaja diusahakan untuk meningkatkan kemampuan guna mencapai tujuan tertentu secara maksimal dalam pendidikan(Syafaruddin, 2012).



Pengembangan kepemimpinan sering dilakukan mulai dari skala personal, kelembagaan, bahkan kebijakan. Inovasi kelembagaan seperti lembaga pendidikan terletak pada kekuatan berpikir yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam pendidikan. Ide dan gagasan harus bercerminkan situasi dan kondisi terkini keadaan global agar terlahir sikap yang proporsional untuk diterapkan di lembaga Pendidikan tersebut.

Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam manajemen pendidikan, seorang pemimpin atau kepala sekolah memerlukan solusi yang tepat. Kreativitas sangatlah penting dalam menghadapi ancaman, dan tantangan dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu diperlukan keahlian serta kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sebuah instansi pendidikan. Kreativitas digunakan pada kemampuan individu untuk menghasilkan gagasan baru dan wawasan segar.

Inovasi dan kreativitas pengembangan pendidikan memang dua hal yang saling berkaitan, dimana kreativitas merupakan sebuah kemampuan untuk menciptakan sesuatu atau daya cipta baru. Sedangkan inovasi adalah penemuan hal-hal baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang belum pernah ada sama sekali. Jadi dapat disimpulkan bahwa kreatifitas adalah idenya atau gagasannya, inovasi adalah wujud dari kreativitas. Kreativitas membuat siapapun bisa menghasilkan ide yang cemerlang. Namun, ide paling cemerlangpun tidak akan disebut sebagai inovasi jika belum ada wujudnya. Dalam lembaga pendidikan seorang pemimpin memang biasa dituntut untuk kreatif agar bisa menghasilkan inovasi atau terobosan baru dalam pendidikan.

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin haruslah mempunyai ide, gagasan yang baru. Ide dan gagasan itu bertujuan untuk menciptakan mutu pendidikan yang sedang dipimpinya. Kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mau berbuat sesuatu guna menyukkseskan program-program kerja yang telah direncanakan sebelumnya. Berhasil tidaknya suatu program sebagian besar ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi pokok kepemimpinan, baik sebagai leader maupun sebagai manajer (Ambarita, 2015).

Pendidikan merupakan proses yang membantu manusia untuk menjadi lebih baik. Pendidikan berperan penting bagi perkembangan manusia terlebih pendidikan keagamaan. Sebab, pendidikan keagamaan merupakan bekal untuk menjadi manusia yang berilmu dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Lembaga pendidikan dengan ciri khas Islam sering kali disebut dengan Pesantren dan khusus di Aceh dinamakan Dayah. Selama ini Dayah dianggap ketinggalan dari pada sekolah-sekolah umum karena lulusan pesantren tidak dapat bekerja di kantor pemerintah diakibatkan karena tidak memiliki ijazah resmi. Karena sebagian dari masyarakat masih menganggap bahwa Dayah hanya condong kearah bidang agama saja daripada bidang umum. Padahal sebetulnya dayah tidak hanya mampu mencetak manusia-manusia yang matang dalam bidang agama saja, tetapi juga sekaligus santrinya memiliki tingkat keilmuan yang sangat mumpunisejajar dengan output/lulusan dari sekolah umum seandainya disediakan kurikulum formal.

Pendidikan keagamaan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama dan mengamalkan ajaran agamanya. Pendidikan keagamaan diselenggarakan pada jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal.

Pendidikan formal adalah lembaga pendidikan keagamaan Islam yang diselenggarakan oleh dan berada di dalam pesantren secara terstruktur dan berjenjang pada jalur pendidikan formal. Jenjang pendidikan diniyah formal yaitu mulai dari Ula yang setara dengan SD/MI, Wustha setara dengan



SMP/MTs, dan Ulya setara dengan SMA/MA.5 Pendidikan diniyah formal tumbuh dan berkembang dalam lingkup pondok pesantren. Peraturan Menteri Agama nomor 13 tahun 2014 diatur bahwa pengelolaan secara teknis satuan pendidikan diniyah formal menjadi tanggung jawab kepala satuan pendidikan diniyah formal. hal ini memperjelas bahwa terdapat perbedaan konsep manajerial antara Pendidikan Formal dengan Pesantren.

Manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menghasilkan pendidikan yang berkualitas dan bermutu tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin atau kepala sekolah sebagai manajer, guru, tenaga pendidik dan Stakeholder(Dewi, 2015).

Dayah Darul Hikmah Meureubo Kabupaten Aceh Barat merupakan salah satu dayah terbesar di wilayah Aceh Barat yang memperoleh izin untuk mendirikan suatu pendidikan diniyah formal. Keadaannya cukup mendapat perhatian serta respon baik dari masyarakat, baik masyarakat sekitar Aceh Barat maupun masyarakat dari luar Aceh Barat. Dengan bukti dari tahun ke tahun santri yang ingin mencari ilmu di dayah ini semakin meningkat. Tidak hanya berasal dari wilayah Aceh Barat saja, bahkan berasal dari berbagai wilayah di Indonesia(

Pendidikan Diniyah Formal ini termasuk program pendidikan yang dikembangkan baru-baru ini agar santri dapat terjun ke dunia perkantoran selepas belajar. Pengembangan dari pendidikan non formal menjadi pendidikan formal membutuhkan usaha yang luar biasa dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu pendidikan agar mampu bersaing di dunia pendidikan yang setara dengan pendidikan diniyah formal utamanya tingkat ulya dari luar eksternal.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan menganalisis dan mendeskripsikan lebih dalam mengenai inovasi kepemimpinan untuk mengetahui seberapa besar peran Kiyai sebagai pimpinan Dayah Darul Hikmah Meureubo Kabupaten Aceh Barat dalam mengembangkan pendidikan formal di dayah tersebut. Dengan demikian peneliti mengambil judul “Kepemimpinan Kiyai Dalam Mengembangkan Sekolah Tinggi Agama Islam Di Dayah Darul Hikmah Aceh Barat”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif karena penelitian ini membahas bagaimana manajemen tenaga kependidikan kepemimpinan abu bekerja di lembaga pendidikan formal. Melalui penelitian kualitatif, penulis menerima data berupa hasil tulisan atau lisan, yang kemudian dikelola kembali. Menggunakan penelitian kualitatif juga merupakan cara peneliti berpikir secara induktif, yaitu peneliti mempelajari berbagai fakta atau fenomena sosial kepemimpinan abu melalui observasi lapangan, kemudian menganalisisnya berdasarkan teori yang digunakan dan mencoba berdasarkan apa yang diamati untuk berteori. Objek Penelitian adalah Lembaga Pendidikan Formal di Dayah Darul Hikmat Meureuboe Kabupaten Aceh Barat kepemimpinan abu yang terletak dipinggiran Jl. Berlokasi nasional.

Informan dalam penelitian yaitu pimpinan dan tenaga pendidik Lembaga Pendidikan Formal Dayah. Metode mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan tahapan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada penelitian ini menganalisis data dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menjabarkan keabsahan data dengan cara dilakukannya verifikasi keabsahan data agar hasilnya dapat dipercaya. Keabsahan data merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengecek dan meminimalisir kesalahan melalui teknik triangulasi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kiai Dalam Dayah

1. Kepemimpinan Kiai Muhibin Anwar

Kepemimpinan sebagai suatu perilaku individu ketika melakukan kegiatan pengarahan kelompok kearah pencapaian tujuan tertentu. Dalam hal ini pemimpin mempunyai deskripsi perilaku dua dimensi, yaitu struktur pembuatan inisiatif dan perhatian. Struktur pembuatan inisiatif adalah bentuk hubungan kerja antara dirinya dengan orang-orang yang dipimpin, usahanya di dalam menciptakan pola organisasi, saluran komunikasi, dan prosedur kerja yang jelas. Adapun perilaku perhatian menggambarkan perilaku pemimpin yang menunjukkan kesetiakawanan, bersahabat, saling mempercayai, dan kehangatan di dalam hubungan kerja antara pemimpin dan anggota stafnya.

Dalam kepemimpinan kiai Dayah Darul Himah Aceh Barat juga terdapat dua dimensi perilaku yang demikian serupa, yaitu perilaku pembuatan inisiatif dan perilaku perhatian, dalam hubungan kerja antara kiai Muhibin Anwar dengan para pengurus Dayah terbilang cukup solid serta adanya kehangatan di dalam suasana Dayah, hal ini dapat dilihat dari cara dalam pengambilan suatu keputusan kiai Muhibin Anwar selalu mengadakan jalan musyawarah dengan para staff dan santri –santri yang telah diberi kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab untuk ikut membantu dalam kepengurusan Dayah. Pembuatan keputusan tentang pembangunan sarana dan prasarana misalnya, kiai Muhibin Anwar selalu melibatkan santri-santrinya untuk meminta pendapat sebelum keputusan ditetapkan.

Tidak hanya dalam hal pembangunan infrastruktur Dayah saja, dalam menangani persoalan santri yang melanggar tata tertib atau peraturan di Dayah yang telah menjadi kebijakannya, kiai Muhibin Anwar juga tidak memberikan sanksi secara langsung kepada santri yang bersalah, akan tetapi beliau memprosesnya terlebih dahulu melalui jalan musyawarah jika pelanggaran yang dilakukan merupakan kategori pelanggaran berat, seperti mencuri, mabuk, berjudi dan melakukan perzinahan di pesantren. Jika pelanggaran yang dilakukan hanyalah pelanggaran yang ringan dan sedang, Kiai Muhibin Anwar tidak ikut andil dalam memberikan sanksi, cukup menyerahkan perkara tersebut kepada santri yang telah diberi wewenang untuk memberikan sanksi yang pantas diberikan kepada santri yang bersalah.

Dengan demikian, perilaku pembuatan inisiatif pada pimpinan Dayah Darul Himah Aceh Barat terlihat jelas, hubungan antara pimpinan dan bawahan terlihat adanya komunikasi secara vertikal dalam menciptakan pola organisasi untuk membawa Dayah menuju perubahan yang lebih maju dan berkembang dengan gaya kepemimpinan yang khas yang dimiliki oleh kiai Muhibin Anwar yaitu gaya kepemimpinan karismatik, selain itu juga terlihat jelas bahwa dalam proses menjalankan prosedur kerja terdapat adanya rasa kepercayaan yang tinggi antara kiai dan santrinya. Dengan jiwa kepemimpinannya beliau mampu mempengaruhi orang lain untuk mengerjakan sesuatu yang menjadi tujuan Dayah Darul Himah Aceh Barat.

2. Model Kepemimpinan Kiai

Model kepemimpinan kontijensi menurut Fiedler berisi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan yang erat kaitannya dengan dimensi-dimensi empiris yaitu hubungan pemimpin dengan anggota, derajat dari struktur tugas, dan posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Suatu situasi akan dapat menyenangkan pemimpin jika ketiga dimensi diatas mempunyai derajat yang tinggi. Dengan kata lain, suatu situasi akan menyenangkan jika pemimpin diterima oleh pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas, dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal diterapkan pada posisi pemimpin.



Sebagai seorang pimpinan yang bertanggung jawab penuh atas organisasi yang dipimpinnya, kiai Muhibin Anwar memiliki kekuasaan tertinggi di Dayah Darul Himah Aceh Barat. Beliau jelas memiliki otoritas dan kewenangan secara formal untuk memimpin para anggotanya. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi Dayah secara efektif dan efisien maka kiai Muhibin Anwar membuat pembagian tugas kerja dengan jelas dalam bentuk struktur keorganisasian yang terdiri dari beberapa bagian yaitu pelindung, penasehat, ketua, sekretaris dan bendahara. Selain membentuk pengurus inti, kiai Muhibin Anwar juga membentuk kepengurusan lain untuk membantunya dalam menangani seluruh kegiatan yang ada di Dayah Darul Himah Aceh Barat.

Dalam pendelegasian wewenang, kiai Muhibin Anwar tidak sembarangan memilih orang untuk diberikan kepercayaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Orang yang ditunjuk untuk diberikan tugas dan tanggung jawab adalah santri yang paling lama menentang dan menimba ilmu di Dayah yang dipimpinnya, serta sanak saudara atau kerabat yang memiliki hubungan dekat dengan kiai Muhibin Anwar.

Dengan kehormatan serta kekuasaan yang dimilikinya, kiai Muhibin Anwar tidak hanya disegani oleh seluruh jajaran pengurus Dayah dan seluruh santrinya, melainkan beliau juga disegani dan dihormati oleh masyarakat di sekitar wilayah Dayah Darul Himah Aceh Barat. Sebagai bentuk rasa penghormatan masyarakat kepada kiai Muhibin Anwar, ketika ada sebuah acara peresmian apa pun beliau selalu diminta hadir sebagai tokoh penting untuk meresmikan acara-acara peresmian.

Model kepemimpinan seperti ini dapat dikatakan sebagai model kepemimpinan karismatik yaitu kiai Muhibin Anwar memiliki daya tarik tersendiri sehingga para santri, Ustadz/Ustadzah dan masyarakat sangat menghormati beliau. Rasa takut terhadap kiai Muhibin Anwar yang dirasakan oleh santrinya, itu berarti santri-santrinya sangat menyegani seorang kiai Muhibin Anwar. Model kepemimpinan ini juga berhubungan dengan model kepemimpinan kontijensi yang dikemukakan oleh Fiedler, kiai Muhibin Anwar mampu menciptakan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya baik dengan para santri maupun masyarakat. Kepemimpinan dan kebijakan yang diterapkan di Dayah Darul Himah Aceh Barat dapat diterima oleh santri dan para anggota kepengurusannya.

3. Peranan Kiai

Menurut Henry Mintzberg ada tiga utama peranan yang dimainkan oleh setiap manajer dimana pun letak hirarkinya, yaitu pertama, peranan hubungan antar pribadi, yakni peranan sebagai figurehead, suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya di dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal. Seperti menghadiri upacara-upacara pembukaan, peresmian, penggungtingan pita, pemukulan gong dan lainnya dalam rangka mewakili organisasi yang dipimpinnya.

Kedua, peranan sebagai pemimpin, dalam peranan ini manajer bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya di antaranya memimpin, memotivasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

Ketiga, peranan sebagai pejabat perantara, di sini manajer melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang lain yang berbeda di luar organisasinya, untuk mendapatkan informasi. Oleh karena itu organisasi yang dipimpin manajer itu tidak berdiri sendiri, maka manajer melakukan interaksi dengan individu atau kelompok-kelompok tertentu yang berada diluar organisasinya.

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukannya dalam suatu sistem. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk perilaku yang diharapkan dari seseorang pada



situasi sosial tertentu. Peran adalah suatu pola sikap, nilai dan tujuan yang diharapkan dari seseorang yang berdasarkan posisinya dimasyarakat.

Peran kiai Muhibin Anwar di Dayah Darul Himah Aceh Barat selain sebagai pemimpin bagi santri-santrinya, beliau juga berperan sebagai tokoh ulama bagi masyarakat. Seorang kiai biasanya menjadi panutan atau suri tauladan yang dapat mencerminkan sebagai seorang pemimpin yang baik, selain itu kiai juga sebagai tempat untuk bertanya tentang ajaran Islam bagi masyarakat awam yang belum memahami ilmu agama secara mendalam, karena kiai juga bertanggung jawab atas perbaikan masyarakatnya oleh karena itu seorang kiai dijadikan sebagai pembina dan pemimpin umat. Keberadaan seorang kiai dalam tugas dan fungsinya dituntut untuk memiliki kebijaksanaan, wawasan, ahli dan terampil dalam pembinaan ilmuilmu keislaman, serta mampu menanamkan sikap dan pandangan yang sesuai dengan syariat Islam.

4. Fungsi Kepemimpinan Kiai

Fungsi-fungsi kepemimpinan akan dapat diwujudkan, jika pelaksanaannya selalu berlangsung dalam interaksi antar individu di lingkungan organisasi masing-masing. Agar fungsi-fungsi kepemimpinan dapat terwujud secara efektif dan efisien maka seorang pemimpin harus mampu untuk mengarahkan, mengendalikan, mengawasi dan memberikan dukungan dengan ikut serta dalam penyelesaian tugastugas pokok bersama para anggotanya dalam suatu kegiatan organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya sehingga para anggota tersebut dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di bidang masing-masing sesuai dengan apa yang menjadi tujuan utama di dalam organisasi.

Berdasarkan landasan teori yang penulis gunakan dalam fungsi kepemimpinan, terdapat enam fungsi pokok kepemimpinan yang juga telah di terapkan dalam kepemimpinan kiai Dayah Darul Himah Aceh Barat. Keenam fungsi pokok tersebut adalah fungsi instruksi, konsultatif, partisipasi, delegasi, pengendalian dan keteladanan.

Pertama, dari fungsi instruksi yaitu seorang pemimpin harus mampu memberikan perintah yang bersifat komunikatif agar dapat diterima oleh orang yang menerimanya sebagai bentuk perintah untuk melakukan suatu pekerjaan. Fungsi ini telah dilakukan oleh kiai Muhibin Anwar sebagai pimpinan Dayah, dalam memberikan instruksi atau perintah kiai Muhibin Anwar menggunakan jenis komunikasi satu arah dalam menyampaikan suatu perintah pekerjaan kepada seluruh jajaran stafnya.

Kedua, fungsi konsultatif adalah jenis komunikasi dua arah karena berlangsung interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya. Fungsi ini juga telah dilakukan oleh kiai Muhibin Anwar dalam kepemimpinannya, yaitu sebelum menentukan keputusan penting dan bersifat strategis, beliau selalu mengadakan musyawarah bersama para anggota stafnya untuk menghimpun berbagai informasi atau data dan pendapat dari bawahan sebelum keputusan itu di tetapkannya sendiri.

Ketiga, fungsi partisipasi yaitu merupakan suatu perwujudan dari habluminannaas, fungsi ini juga merupakan jenis komunikasi dua arah baik secara vertikal maupun horizontal. Seorang pimpinan harus berusaha mengaktifkan anggota organisasinya agar mereka dapat terdorong untuk berkomunikasi. Partisipasi ini dapat dilakukan dalam bentuk musyawarah yang sangat penting artinya di dalam ajaran Islam. Bermusyawarah adalah hal yang paling sering dilakukan oleh kiai Muhibin Anwar dan para anggota organisasinya dalam membahas masalah apa pun terutama masalah perencanaan dalam pengembangan dan kemajuan Dayah yang dipimpinya.

Keempat, fungsi delegasi yaitu pemberian wewenang atau kepercayaan oleh seorang pemimpin kepada orang lain dalam suatu pekerjaan agar dapat membantunya dalam menyelesaikan tugas pokok



organisasinya. Karena tidak mungkin seorang pemimpin dapat mengerjakan suatu pekerjaan yang menyangkut kepentingan organisasi tanpa bantuan dari orang lain. Untuk itu kiai Muhibin Anwar pun melakukan pendelegasian wewenang kepada para bawahannya agar tujuan organisasi dapat terwujud secara efektif dan efisien.

Kelima, fungsi pengendalian jenis fungsi ini bersifat satu arah dan dilakukan dalam bentuk pengawasan. Pengawasan dilakukan bertujuan untuk menghindari terjadinya penyimpangan atau kekeliruan dalam melakukan suatu pekerjaan, jika hal itu terjadi maka pemimpin dapat segera meluruskannya. Sebagai bentuk pengawasan terhadap santri-santrinya, kiai Anwar melihat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh santri dan untuk menghindari kesalahan maka kiai Muhibin Anwar membuat suatu kebijakan yang harus di taati dan diikuti oleh seluruh santri yang ada di Dayah Darul Himah Aceh Barat. Seperti contohnya kebijakan berupa tata tertib pondok yang berisi tentang pelanggaran beserta sanksinya.

Keenam, fungsi keteladanan yaitu seorang pemimpin haruslah memiliki kepribadian yang terpuji, karena selain perannya sebagai pemimpin secara oprasional ia juga dijadikan sebagai tokoh suri tauladan di lingkungannya masing-masing dalam disiplin waktu dan disiplin kerja, moral dan semangat kerja. Sifat dan perilaku seorang pemimpin akan diamati oleh orang-orang yang dipimpinya dalam interaksi dengan sesama setiap hari. Kiai Muhibin Anwar juga selain berperan sebagai pemimpin di Dayah Darul Himah Aceh Barat, dan disegani oleh santri-santrinya beliau juga menjadi tokoh yang sangat disegani dan dihormati oleh masyarakat karena sifat dan kepribadiannya yang baik. Beliau sering membaaur dengan masyarakat baik dalam keseharian maupun ketika dalam acara-acara penting di masyarakat. Misalnya acara peringatan hari-hari besar Islam, acara pengajian dan acara walimahan beliau sering diundang untuk mengisi acara tersebut. Hal ini adalah sebagai bentuk rasa kehormatan dan kepercayaan masyarakat terhadap kiai Muhibin Anwar.

Perkembangan Dayah Darul Himah Aceh Barat

Pengembangan organisasi merupakan penerapan pengetahuan ilmu tentang perilaku dalam suatu upaya jangka panjang, untuk memperbaiki kemampuan sebuah organisasi dalam rangka menghadapi perubahan dalam lingkungan eksternal, dan untuk meningkatkan kemampuan-kemampuan pemecahan masalah-masalah internalnya. Perkembangan Dayah Darul Himah Aceh Barat dari tahun ke tahun selalu mengalami perubahan baik dari peningkatan jumlah santri maupun dari pembangunan gedung dan tempat-tempat kegiatan belajar santri. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Kiai Muhibin Anwar sudah terbilang berhasil dalam mengembangkan dan memajukan organisasi yang dipimpinya yaitu Dayah Darul Himah Aceh Barat.

Sebelumnya pesantren ini dahulu hanya terdapat pondok-pondok kecil yang digunakan santri untuk tidur dan kegiatan belajar mengajar. Akibat dari kepemimpinannya saat ini sudah berdiri beberapa gedung seperti gedung Madrasah Aliyah, Madrasah Tsanawiyah, masjid, beberapa unit kamar mandi, ruang kantor atau ruang guru, laboratorium komputer, tata usaha, perpustakaan dan ruang untuk kegiatan ekstrakurikuler. Pembangunan atau penambahan sarana dan prasarana yang dilakukan oleh Kiai Muhibin Anwar merupakan bentuk perubahan untuk jangka panjang demi kelangsungan organisasinya. Disamping itu keterlibatan para anggota dapat mendorong dan memperlancar proses perubahan karena dua macam alasan penting sebagai berikut:

1. Orang-orang cenderung mengimplementasi dan membantu perubahan tertentu yang diciptakan oleh mereka sendiri.



2. para manajer dan para anggota telah mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan dan mereka telah menyebarkan informasi tersebut secara luas, maka sulit bagi mereka untuk mengabaikan perubahan tersebut

Dengan demikian tekanan akan perubahan muncul dari dalam kelompok itu sendiri, dari departemen-departemen yang ada, dari organisasi yang bersangkutan, dan bukanlah dari luar. Begitupun halnya dengan perubahan yang terjadi di dalam pesantren Darul Himah Aceh Barat karena adanya faktor dari dalam organisasi yang mendorong untuk melakukan suatu perubahan ke arah yang lebih baik lagi.

Dengan bertambahnya jumlah santri yang menimba ilmu di Dayah Darul Hikmah dan untuk menambah wawasan santri, jadi Kiai Muhibin Anwar membuat suatu kebijakan yang bertujuan untuk menumbuhkan motivasi belajar santri, yaitu mengkomibinasikan pendidikan pesantren salafiyah dan modern. Kebijakan ini dibuat untuk menjawab persoalan-persoalan dan tanggapan negative dari masyarakat luar yang menganggap bahwa pendidikan di pesantren hanyalah mempelajari kitab-kitab klasik tidak mempelajari ilmu umum lainnya, mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini semakin canggih. Mereka khawatir jika anaknya hanya dibekali ilmu dari mempelajari kitab-kitab kuning saja, maka akan menimbulkan pola pikir yang sempit dan tidak memiliki nilai-nilai kompetitif.

Perubahan yang dilakukan oleh Kiai Muhibin Anwar dalam organisasinya juga untuk mengantisipasi dampak negative dari berbagai perubahan yang ada, sekaligus untuk menjaga dan mengoptimalkan peran dan fungsi dalam kapasitasnya sebagai sebuah Dayah. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dana, dan waktu secara efektif-efisien serta terpadu dalam proses manajemen. Karena itu kepemimpinan merupakan inti dari organisasi, manajemen, dan administrasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian mengenai kepemimpinan kiai dalam mengembangkan organisasi Dayah Darul Himah Aceh Barat Di Desa Tanjung Rahayu yang telah di rumuskan pada Bab I, maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan fungsinya Kiai Muhibin Anwar sebagai pemimpin memiliki perilaku dua dimensi interaksi sosial yaitu:

1. Dimensi kemampuan pemimpin untuk mengarahkan para anggotanya yang mengakibatkan semuanya berbuat sesuatu dibidangnya masing-masing.
2. Dimensi tingkat dukungan dari anggota organisasi dalam bentuk keikutsertaan atau keterlibatan anggota organisasi dalam kegiatankegiatan melaksanakan tugas pokoknya.

Pendidikan di pesantren tidak mementingkan kehidupan duniawi melainkan hanya urusan ukrowi, maka kiai Muhibin Anwar membuat suatu kebijakan sebagai suatu upaya dalam mengembangkan Dayah, upaya nya yaitu mengkombinasikan pendidikan yang berbasis salafiyah dengan pendidikan modern dan menambah sarana prasarana di Dayah Darul Himah Aceh Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang turut andil mendukung kelancaran penyusunan artikel ini. Tak lupa penulis sampaikan terima kasih banyak kepada Bapak Dosen Dr. Ammar Zainuddin, M.Pd.I sebagai dosen pembimbing pembuatan artikel ini hingga selesai. Semoga nantinya artikel ini bisa bermanfaat bagi semua pembaca dan menambah wawasan tentang Kepemimpinan Kiyai Dalam Mengembangkan Sekolah Tinggi Agama Islam Di Dayah Darul



Hikmah Aceh Barat. Saya ucapkan terima kasih juga kepada lembaga Sekolah Tinggi Agama Islam Di Dayah Darul Hikmah Aceh Barat yang sudah bekerjasama atas penelitian ini untuk kelengkapan data dalam artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, R.. (2020). Kepemimpinan Kiai Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pesantren. *Jurnal Hasil Kajian dan Penelitian Dalam Bidang Keislaman dan Kependidikan*. 5(1), 291-301.
- Alben Ambarita, Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), 52.
- Asyari, H., Hasibuan, A.A., & Rosyad, M.M., (2020). Kepemimpinan Karismatik Kh. Moh. Hasib Wahab Di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tambakberas Jombang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2) : 247-256. DOI: <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.649>
- Dokumentasi Profil Dayah Darul Hikmah Meureubo Kabupaten Aceh Barat www.alfithrah99sby.org (Diakses pada tanggal 14 Oktober 2019).
- Maulana, F., & Dzuddaroin, F.. (2021). Konsep Kepemimpinan Karismatik Kepala Sekolah TK Ibadurrahman Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Anak*, 1(2) : 81-92. DOI: <https://doi.org/10.56872/elathfal.v1i02.276>
- Noor M.. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai, *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141- 152. DOI: <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2958>
- Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
- Prasetyo, M.A.M.. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 213-219. DOI: <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Rahmawati, Zeny. (2019). Kepemimpinan KH. Maimoen Zubair dalam Mengelola Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren AlAnwar Sarang Rembang Jateng Malang. Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Retna Dewi, “Manajemen Pendidikan Diniyah Formal” *Journal of Islamic Educational Management* 1 (Desember 2018): 24.
- Rosalina dan Titik Haryanti, “Kepemimpinan dan Konteks Peningkatan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Ilmiah CIVIS II*, 2012, 1-2. 2.
- Syafaruddin, *Inovasi Pendidikan*, (Medan: Perdana Publishing, 2012), 52