

**GAYA KEPEMIMPINAN ABUYA K.H. MOHAMMAD THOHA
'ALAWY, A.H. DALAM MENGEMBANGKAN PONDOK
PESANTREN ATH-THOHIRIYYAH**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

PADILAH SILVANA KAROMMAH

NIM : 2017103038

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN MANAJEMEN DAN KOMUNIKASI ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Padilah Silvana Karommah

NIM : 2017103038

Jenjang : S-1

Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah

Menyatakan dengan ini bahwa sesungguhnya skripsi yang berjudul **“Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Ath-Thohiriyah”** adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya berhak menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang saya peroleh.

Purwokerto, 02 Oktober 2024

Yang Menyatakan,



Padilah Silvana Karommah
NIM. 2017103038



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

**GAYA KEPEMIMPINAN ABUYA K.H. MOHAMMAD THOHA 'ALAWY A.H.
DALAM MENGEMBANGKAN PONDOK PESANTREN ATH-THOHIRIYYAH**

Yang disusun oleh **Padilah Silvana Karommah**, NIM. 2017103038. Program Studi **Manajemen Dakwah**, Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari Jumat, 18 Oktober 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial** dalam **Manajemen Dakwah** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang /Pembimbing

Ulul Aedi, M.Ag
NIP. 198705072020121006

Sekretaris Sidang/Penguji II

Siti Nurmahyati, M.S.I
NIP. -

Penguji Utama

Uus Uswatusholihah, M.A
NIP. 197703042003122001

Mengesahkan,

Purwokerto, 21 Oktober 2024

Wakil Dekan I Fakultas
Dakwah

Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si
NIP. 197911152008011018

NOTA DINAS PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Dakwah

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di - Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian skripsi dari :

Nama : Padilah Silvana Karommah
NIM : 2017103038
Jenjang : S-1
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Tho'ah Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. KH Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya saya sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Purwokerto, 02 Oktober 2024

Pembimbing

Ulul Aedi, M.Ag

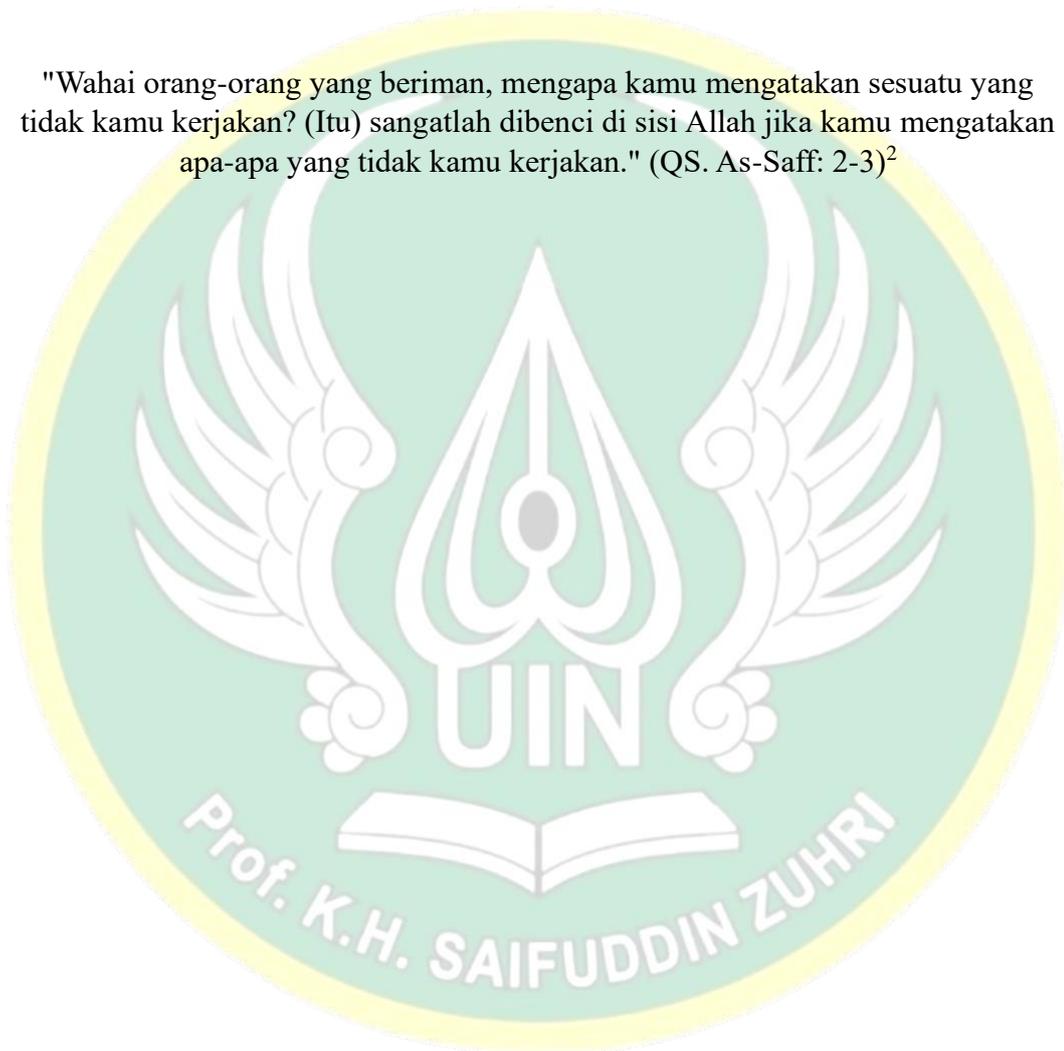
NIP. 198705072020121006

MOTO

Pemimpin sejati tidak hanya memimpin dengan kata, tetapi juga dengan tindakan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (٢) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ (٣)¹

"Wahai orang-orang yang beriman, mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan? (Itu) sangatlah dibenci di sisi Allah jika kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan." (QS. As-Saff: 2-3)²



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Al-Karim Dan Terjemahnya*, (Jakarta: Puslitbang Lektur dan Khazanah keagamaan, 2017).

² Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran Al-Karim Dan Terjemahnya*.

GAYA KEPEMIMPINAN ABUYA K.H. MOHAMMAD THOHA ‘ALAWY A.H. DALAM MENGEMBANGKAN PONDOK PESANTREN ATH-THOHIRIYYAH

Padilah Silvana Karommah

NIM : 2017103038

Email: silvipadilah123@gmail.com

Program Studi Manajemen Dakwah

Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Abstrak

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting dalam keberlangsungan sebuah instansi maupun organisasi. Begitupun yang terjadi dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy A.H. dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy A.H. memimpin dan menerapkan kebijakan dalam memajukan pesantren, baik dari segi pendidikan, manajemen, maupun aspek sosial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy A.H. menerapkan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai Islam tradisional namun tetap responsif terhadap perkembangan zaman. Abuya memadukan pendekatan pada beberapa gaya kepemimpinan dalam memimpin pesantren. Beliau menekankan pentingnya kedisiplinan, kebersamaan, dan tanggung jawab dalam membentuk karakter santri, serta mendorong peningkatan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum yang adaptif terhadap tantangan modern.

Selain itu, kepemimpinan Abuya juga lebih menonjol pada gaya kepemimpinan transformasional yang dimana Kepemimpinan tersebut banyak menanamkan visi misinya serta pengalaman dan pembelajaran dalam memimpin Pondok Pesantren. Sehingga hal ini sangat mendukung keberlanjutan pengembangan pesantren. Kesuksesan kepemimpinan ini terlihat dari semakin meningkatnya jumlah santri, prestasi akademik, serta reputasi pesantren di tingkat lokal maupun nasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy A.H., Pengembangan Pondok Pesantren, Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

**THE STYLE OF LEADERSHIP ABUYA K.H. MOHAMMAD THOHA
'ALAWY A.H. IN DEVELOPING THE ATH-THOHIRIYYAH ISLAMIC
BOARDING SCHOOL**

Padilah Silvana Karommah

NIM : 2017103038

Email: silvipadilah123@gmail.com

Da'wah Management study Program

University of Islamic State Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

Abstract

A leader's leadership style is very important in the sustainability of an agency or organization. Likewise what happened to Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. in developing the Ath-Thohiriyyah Islamic Boarding School. This research aims to examine how Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. lead and implement policies in advancing Islamic boarding schools, both in terms of education, management and social aspects. The method used in this research is descriptive qualitative, with data collection through interviews, observation and documentation studies.

The research results show that Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. implement a leadership style that is oriented towards traditional Islamic values but remains responsive to current developments. Abuya combines Abuya blends an approach to some leadership styles in leading Islamic boarding schools. He emphasized the importance of discipline, togetherness and responsibility in shaping the character of students, as well as encouraging improvements in the quality of education through developing a curriculum that is adaptive to modern challenges.

Apart from that, the leadership of Abuya is also more prominent in the transformational leadership gaga which leadership has not embed the mission of his mission and experience and learning in leading the pesantren cottage. So this is very supportive of sustainability of pesantren development. The success of this leadership can be seen from the increasing number of students, academic achievements, and the reputation of Islamic boarding schools at local and national levels.

Keywords: *Leadership Style, Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H., Development of Islamic Boarding School, Ath-Thohiriyyah Islamic Boarding School.*

PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah”. Dengan ini penulis persembahkan skripsi ini untuk Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto tempat penulis menuntut ilmu. Semoga kelak akan terus berkembang dan menjadi kampus kebanggaan masyarakat.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah” dengan baik tanpa halangan apapun. Tak lupa sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita semua yaitu Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafa’atnya kelak di hari akhir.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan di UIN Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan dalam berlangsungnya proses penyusunan skripsi ini. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah Swt., yang senantiasa memberikan kenikmatan dan hidayah kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan semangat dan lancar.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak Aom Mukarom dan Ibu Siti Juariah yang selalu mendoakan, memotivasi, dan memberikan semangat kepada penulis selama menempuh perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
3. Adik penulis, Imam Maulana Ibrahim, dan Sayidah Patimah Al Zahra yang selalu mendoakan dan mendukung apapun yang saya usahakan.
4. Dr. K.H. Fathul Aminudin Aziz, M.M. selaku pengasuh Pondok Pesantren Modern EL-FIRA 3 yang senantiasa penulis ta’dzimi dan harapkan barokah ilmunya.
5. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Ahmad Muttaqin, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

8. Dr. Alief Budiyo, M. Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Nawawi, M. Hum., selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Uus Uswatusolihah, MA., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Komunikasi Islam Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Ulul Aedi, M.Ag., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, motivasi, saran, serta arahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.
12. Arsam, M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
13. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
14. Keluarga besar Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah , terutama Alm. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H. yang telah membantu penulis dalam penyusunan penelitian skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah Angkatan 2020 Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
16. Teman-teman Pondok Pesantren Modern El-Fira 3 terutama kamar 5 Aesthetic yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyusunan skripsi, terimakasih atas dukungan, bantuan kalian selama ini serta selalu menghibur dan memberikan semangat kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
17. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terima kasih yang dapat penulis sampaikan dan permintaan maaf atas segala kesalahan selama ini. Semoga amal dan kebaikan kalian semua akan dibalas oleh Allah SWT dengan kebaikan pula. Adapun penulis sadar akan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran agar penulisan skripsi inikedepannya bisa lebih baik.

Purwokerto, 02 Oktober 2024



Padilah Silvana Karommah
NIM. 2017103038



DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING | iii |
| MOTO | iv |
| Abstrak | v |
| <i>Abstract</i> | vi |
| PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Penegasan Istilah..... | 9 |
| C. Rumusan Masalah | 10 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 11 |
| E. Kajian Pustaka..... | 11 |
| F. Sistematika Pembahasan | 14 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 15 |
| A. Gaya Kepemimpinan | 15 |
| 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan | 15 |
| 2. Pengertian Kepemimpinan | 15 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Teori-Teori Kepemimpinan | 16 |
| 4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan..... | 19 |
| 5. Komponen Dalam Kepemimpinan | 26 |
| B. Kepemimpinan Kiai | 27 |
| 1. Pengertian Kiai | 27 |
| 2. Pengertian Kepemimpinan Kiai | 28 |
| 4. Dasar Kepemimpinan Kiai | 31 |
| C. Pengembangan | 32 |
| 1. Pengertian Pengembangan | 32 |
| 2. Strategi Pengembangan | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 35 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian | 35 |
| 1. Pendekatan Penelitian..... | 35 |
| 2. Jenis Penelitian | 35 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 35 |
| 1. Tempat Penelitian | 35 |
| 2. Waktu Penelitian..... | 36 |
| C. Subjek dan Objek Penelitian | 36 |
| 1. Subjek Penelitian | 36 |
| 2. Objek Penelitian | 36 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| 1. Observasi | 36 |
| 2. Wawancara | 37 |
| 3. Dokumentasi..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| E. Analisis Data | 37 |
| 1. Pengumpulan Data (<i>Data Collection</i>) | 37 |
| 2. Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>) | 38 |
| 3. Penyajian Data (<i>Data Display</i>)..... | 38 |
| 4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (<i>Conclusion Drawing/ Verification</i>) | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 40 |
| A. Biografi Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy , A.H. | 40 |
| B. Profil Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah | 49 |
| 1. Sejarah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah | 49 |
| 2. Logo Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah..... | 52 |
| 3. Visi Misi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah..... | 54 |
| 4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah | 54 |
| C. Pembahasan | 57 |
| 1. Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy, A.H. | 57 |
| 2. Pengaruh Kepemimpinan K.H. Mohammad Thoha Alawy dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah | 75 |
| BAB V PENUTUP | 86 |
| A. Kesimpulan | 86 |
| B. Saran..... | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | 88 |

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.....42



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah..... | 44 |
|---|----|



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Transkrip Wawancara

Lampiran 2 Transkrip Wawancara

Lampiran 3 Dokumentasi Hasil Wawancara Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi Kegiatan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Lampiran 5 Piagam Penyelenggaraan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Lampiran 6 Surat Izin Observasi

Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melaksanakan dan mengarahkan anggotanya untuk melakukan sesuatu yang terarah dan menunjang tercapainya tujuan. Pada dasarnya, gaya kepemimpinan bersifat sementara atau bisa dikatakan tidak stabil, sehingga terkadang sulit untuk menilai apakah seorang pemimpin menggunakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang berbeda. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kepribadian pemimpin itu sendiri. Menurut Raras TS (2008) dalam jurnal pustaka ilmiah karya Sri dan Hadi (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola komunikasi antara pemimpin dan bawahan serta orientasi hubungan keduanya.³

Pemimpin adalah orang yang ada dalam kelompok, mengkoordinasikan kegiatan kelompok, sebagai pemberi arahan atau pemimpin, serta sebagai pihak yang memikul tanggung jawab utama.⁴ Selain itu, pemimpin sering dianggap sebagai individu yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan adanya motivasi, disiplin, serta produktivitas. Pemimpin juga berkolaborasi dengan orang-orang, tugas, dan situasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, pemimpin merupakan pionir yang siap mengambil langkah dalam menghadapi situasi yang tidak biasa. Menurut Griffin dan Ebert dalam buku karya Wijono (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain agar mau bekerja menuju tujuan yang telah ditentukan.⁵

³ Sri Utari dan Moh. Mustofa Hadi, Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta, *Jurnal Pustaka Ilmiah*, Vol.6, No.1, 2020, hlm. 996-997.

⁴ Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Cet. 1)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm.4.

⁵ S. Wijono, *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1)*, (Jakarta: Prenada Media, 2018), hlm.1.

Kepemimpinan adalah keterampilan yang dibutuhkan semua pemimpin untuk memimpin kelompok, baik terorganisir maupun tidak. Mengingat pemimpin merupakan figur sentral dalam kelompok, maka peranannya sangat penting. Kepemimpinan merupakan kekuatan terpenting dalam manajemen organisasi. Kemampuan pemimpin merupakan kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif. Hakikat kepemimpinan adalah kesetiaan, kesediaan orang lain dan bawahan untuk mengikuti niat pemimpin.⁶

Pemimpin merupakan inovator yang memiliki gagasan berani, kreatif, dan mampu mengambil tindakan yang tepat, sehingga memberikan nilai tambah bagi organisasi dan membangun kepercayaan masyarakat. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai pendidik, karena proses mendidik adalah memanusiakan manusia, yang harus dilakukan dengan cara yang manusiawi. Pendekatan ini akan menghasilkan bawahan yang dapat dipercaya dan diandalkan.⁷

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keadaan psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukkan atasannya dan bekerja sesuai dengan harapannya. Para ahli sepakat bahwa kepemimpinan seseorang sangat ditentukan oleh perilaku pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dan berkomunikasi dengan bawahannya. Pengelolaan yang efektif dapat dipupuk dan dikembangkan berdasarkan prinsip-prinsip genetik, lingkungan atau ekologi. Menurut faktor ekologi, yang pada dasarnya menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang efektif hanya jika ia dilahirkan dengan kemampuan memimpin.⁸

Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tradisional yang berfungsi untuk mempelajari, menelaah, memahami, memperdalam, serta mengamalkan ajaran Islam, dengan menekankan pentingnya akhlak sebagai pedoman dalam

⁶ Amirudin, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru, *Allidah: Jurnal Kependidikan Islam*, (Vol. 7, No. 2, 2017). hlm. 26.

⁷ Diding Nurdin, Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 63-65.

⁸ Daswati, Implementasi peran kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan menuju kesuksesan organisasi, *Jurnal Academica Fisip Untad*, (Vol.04, No.01, 2012), hlm.790.

perilaku sehari-hari. Sepanjang sejarahnya, khususnya pada masa pra kemerdekaan, pesantren merupakan tempat para santri menerima pengajaran membaca dan menulis Al-Qur'an *al-Karim* di bawah bimbingan seorang Kiai atau guru. Selain itu, santri diajarkan standar moral dan disiplin yang tinggi. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan ideal harus mampu menghadapi dan memecahkan berbagai permasalahan yang saat ini sedang dihadapinya. Dan keberhasilan sebuah pesantren tidak terlepas dari pimpinannya seorang Kiai.⁹

Keberhasilan pesantren dalam menghadapi perubahan tentu sangat bergantung pada manajemen dan model kepemimpinan yang diterapkan. Secara umum, pesantren masih bersifat sentralistik, dengan struktur kepemimpinan yang hierarkis dan berpusat pada Kiai. Kiai merupakan elemen kunci dalam kehidupan pesantren. Dengan ilmu yang mendalam, kharisma, keterampilan, serta keahliannya, Kiai menjadi penentu dalam mengatur ritme perkembangan dan kelangsungan pesantren. Sayangnya, banyak pesantren yang belum memiliki manajemen pendidikan yang memadai, karena segala sesuatu sangat bergantung pada kebijaksanaan dan keteguhan hati seorang Kiai.¹⁰

Dalam budaya pesantren, Kiai berperan sebagai ulama, pendidik, dan pengasuh, sekaligus sebagai fasilitator bagi masyarakat. Selain itu, Kiai juga berfungsi sebagai pemimpin dan pengelola pesantren, yang memegang kendali atas berbagai aspek kehidupan di dalamnya. Peran yang kompleks ini memerlukan kemampuan memposisikan diri secara tepat dalam berbagai situasi yang dihadapi Kiai. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan, komitmen, dan dorongan untuk memenuhi peran tersebut dengan tingkat komitmen yang tinggi. Dengan kata lain, jika seorang pemimpin dapat memberikan teladan disiplin, wewenang, dan peran yang lebih besar, maka

⁹ Nur Aisyah, Skripsi: "*Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah Pondok Pesantren DDI LIL-Banat Upaya Meningkatkan Kualitas Dakwah Kota Parepare*", (Parepare: IAIN Parepare, 2022), hlm. 1

¹⁰ Kasful Anwar US, *Kepemimpinan Kiai Pesantren : Studi terhadap Pondok Pesantren di Kota Jambi*, *Jurnal Kontekstualita*, Vol. 25, No. 2, 2010, hlm. 226.

bawahan akan melakukan refleksi, dan mesin organisasi akan berjalan dengan sendirinya. Antusiasme dan motivasi seorang pemimpin yang tinggi, jika dikecewakan, akan menyebabkan bawahannya melakukan hal yang sama menjadi malas dan menyerah.¹¹

Keberadaan Kiai sebagai pimpinan pondok pesantren didasari bahwa selain mengelola lembaga pendidikan Islam, beliau juga bertugas membuat kurikulum dan menetapkan tata tertib. Membangun sistem evaluasi untuk memandu proses belajar mengajar yang tepat. Dari segi ilmu agama yang diturunkannya, ia juga merupakan seorang pembangun umat, pendidik, dan tokoh masyarakat, yang dapat dianggap sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Situasi seperti ini memerlukan kearifan dan kejelian Kiai dalam peran dan fungsinya untuk menghadapinya. Dengan pengetahuan agama dan kemampuan mengkomunikasikan sikap dan pandangan, mereka yakin bahwa mereka harus menjadi contoh pemimpin yang baik.¹²

Seorang Kiai yang memegang jabatan pimpinan harus melaksanakan tugasnya dengan baik, mengingat bahwa Kiai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu, yang tercermin dari posisinya tersebut. Sebagai pemimpin tidak resmi, Kiai memiliki kelebihan sebagai ulama, dan sebagian masyarakat mempercayai pengaruhnya. Dalam sebuah pesantren, Kiai mempunyai kekuasaan mutlak, terlepas dari apakah kegiatan di pesantren itu atas izin dan restu Kiai atau tidak. Pengurus pesantren bertanggung jawab untuk menjaga nilai-nilai luhur yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan, operasional, dan pengembangan pesantren. Nilai-nilai luhur tersebut merupakan keyakinan yang dianut oleh Kiai dalam hidupnya. Oleh karena itu, jika penelitian menunjukkan bahwa pimpinan pondok pesantren bertindak bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur dan keyakinan yang dipegangnya, maka kepercayaan masyarakat terhadap Kiai atau pondok

¹¹ Gilang Ramadhan, Skripsi: *"Kepemimpinan Kiai Dalam Menjaga Tradisi Pesantren Di Pondok Pesantren Hidayatul Qur'an Kaliwungu, Kendal"*, (Semarang : UIN Walisongo, 2018), hlm. 3-6.

¹² HM Amin Haedar dkk, *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Kompleksitas Global*, (Jakarta: IRD Press, 2004), hlm. 29.

pesantren baik secara langsung maupun tidak langsung akan berkurang atau bahkan hilang.¹³

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 11 Mei 2024 peneliti mendapatkan informasi umum bahwa Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah adalah salah satu pesantren yang terletak di Banyumas, tepatnya di Jl. K.S. Tubun, RT 03 RW 05, Karangsalam Kidul, Kedung Banteng. Pesantren ini didirikan pada tahun 1992 oleh Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy, seorang tokoh Islam di desa Parakanonje, Karangsalam Kidul, Banyumas. Awalnya, pondok pesantren ini berawal dari kelompok pengajian yang diprakarsai oleh K.H. Muhammad Samiun di desa Parakanonje. Namun, setelah K.H. Muhammad Samiun wafat, kelompok pengajian tersebut tidak ada yang melanjutkan. Kemudian, menantunya, Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy, membentuk kembali kelompok pengajian tersebut dengan tujuan untuk melanjutkan perjuangan K.H. Muhammad Samiun dalam menyebarkan ajaran Islam di desa Parakanonje.¹⁴

Berbicara tentang gaya kepemimpinan, pemimpin pondok pesantren Ath-Thohiriyyah memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Hubungan antara Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy, A.H. dan para santrinya sangat akrab, mirip seperti hubungan antara seorang ayah dan anak, tanpa adanya perlakuan berbeda di antara mereka. Hal ini menyebabkan beliau sering dipanggil “Abuya,” yang berarti bapak, oleh santrinya. Panggilan ini juga dipengaruhi oleh pengalamannya belajar dari Abuya Sayyid Muhammad bin Alawy al-Maliki al-Hasani, di mana panggilan “Abuya” menjadi bentuk harapan akan berkah dari gurunya. Dalam proses pendidikan, beliau aktif mendidik santrinya melalui pengajian kitab kuning dan kegiatan lainnya. Menurut wawancara dengan Vidinina, selaku Lurah Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy dikenal sebagai sosok yang tegas dalam mendidik santrinya. Beliau selalu menekankan pentingnya mengaji dan melaksanakan ibadah secara berjamaah di masjid

¹³ Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, hlm. 206-208.

¹⁴ Wawancara dengan Yasinta, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

ketika tidak ada kegiatan lain di pondok pesantren. Beliau juga memberikan penekanan bahwa santri harus patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.¹⁵

Kepemimpinan yang ada di pondok pesantren Ath-Thohiriyyah sangatlah disiplin, bukan hanya tentang mengajinya saja yang harus dilaksanakan, tetapi peraturannya juga. Salah satu pondok mitra UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang dimana sebagian besar santrinya adalah mahasiswa kampus tersebut. Biasanya mempunyai kelonggaran dalam menjalankan kegiatannya karena menyesuaikan dengan jadwal kampus. Tetapi di pondok pesantren Ath-Thohiriyyah justru keterbalikannya, ketegasan kegiatan madrasah diniyah dan peraturan pondok sangatlah disiplin. Seperti tidak boleh mengikuti jadwal mata kuliah kelas malam, tidak boleh bawa laptop sebelum seminar proposal, tidak boleh boncengan dengan lawan jenis, sampai penggunaan handphone juga dibatasi. Padahal handphone itu seperti jiwa mahasiswa yang sangatlah penting, semua pembelajaran digital ada di handphone, tetapi pondok pesantren Ath-Thohiriyyah tetap menerapkan bahwa handphone dikumpulkan pukul 18.00 sore sampai 06.00 pagi. Jika ada tugas kuliah deadline malam, sebisa mungkin tugas dikerjakan sebelum handphone dikumpulkan, walaupun mendesak santri harus mengerjakan tugas di perpustakaan pondok dengan diawasi oleh pengurus dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Untuk ukuran seorang mahasiswa pondok ini terbilang sangat tegas dengan banyaknya peraturan yang ada. Meskipun seperti itu, santri pondok pesantren Ath-Thohiriyyah terbilang banyak bahkan tahun ke tahun semakin bertambah, yang awalnya hanya 3 orang santri sekarang sudah ada 350 orang santri. Padahal pemberitaan kampus yang sudah tidak lagi menggunakan peraturan wajib mondok, pondok pesantren Ath-Thohiriyyah malah semakin banyak peminatnya.¹⁶

Maka dari itu, banyak yang menjadi pertanyaan tentang sistem kepemimpinan pimpinan pondok pesantren Ath-Thohiriyyah. Meskipun begitu

¹⁵ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁶ Wawancara dengan Ranum, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

banyak peraturan di pondok tetapi sampai sekarang santrinya terus bertambah dari hari kehari. Dalam konteks ini, pengaruh kreativitas Kiai di pondok pesantren berperan sebagai figur sentral, di mana Kiai harus mampu menerapkan gagasan-gagasan yang dapat membawa kemajuan bagi pesantren. Kreativitas Kiai dalam mewujudkan ide-ide tersebut dipengaruhi oleh visi dan misi yang diembannya. Namun, terkadang muncul rasa takut yang mendalam terkait gagasan-gagasan baru tersebut, yang mungkin berisiko mengalami kegagalan, sehingga dapat berdampak negatif terhadap perkembangan pondok pesantren.

Pondok pesantren dianggap sebagai lembaga yang unik ketika ditinjau dari berbagai perspektif. Terlebih di era saat ini, di mana munculnya budaya asing akibat akulturasi budaya. Fokus pembahasannya adalah bagaimana pesantren dapat mempertahankan pola tradisionalnya sambil tetap berpartisipasi dalam proses modernisasi. Hal ini mencakup perubahan dalam kurikulum hingga perbaikan dalam pengelolaan manajemen. Kemampuan untuk melakukan perubahan ini sangat bergantung pada pola kepemimpinan Kiai di pondok pesantren dalam merespons modernisasi tersebut.¹⁷

Di era modernisasi saat ini, Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah di bawah kepemimpinan Abuya K.H. Muhammad Thoha mengalami kemajuan yang pesat, terlihat dari peningkatan jumlah santri, kualitas pembelajaran, serta perkembangan sarana dan prasarana. Beliau merupakan Kiai atau tokoh Islam yang memiliki pengaruh besar terhadap Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah dengan menerapkan model kepemimpinan transformasional, seperti yang jelaskan Griffin dalam buku karya Tambunan menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah *“Leadership that goes beyond normal expectations by instilling a sense of mission, stimulating learning experiences and inspiring new ways of thinking”*.¹⁸ Hal ini juga tercermin dalam sistem pembelajarannya yang masih menggunakan kitab kuning serta menerapkan

¹⁷ Hasbullah, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2001), hlm. 49.

¹⁸ Tambunan, T. S, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015), hlm.57.

metode pembelajaran para ulama salaf zaman dahulu, seperti sorogan, lalaran, dan sawiran. Meskipun pondok pesantren sering kali identik dengan kepemimpinan karismatik, saat ini beliau lebih memprioritaskan pengembangan karakter santri. Pandangan ini muncul karena beliau beranggapan bahwa memperkuat karakter santri merupakan upaya untuk mengantisipasi sisi negatif dari modernisasi.

Kecintaan K.H. Muhammad Thoha Alawy terhadap salah satu gurunya, yaitu Abuya Sayyid Al-Maliki Al-Hasani, menjadi landasan bagi beliau untuk selalu mengedepankan karakter santri yang gigih dalam menuntut ilmu. Oleh karena itu, beliau berusaha untuk mencontoh kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh gurunya, karena ia percaya bahwa hal tersebut akan berdampak positif terhadap kehidupan santri setelah mereka tidak lagi berada di pondok pesantren. Selain itu, berkat kepemimpinan Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy, banyak alumni Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah yang berperan penting dalam sistem tahfidzul Qur'an di pondok-pondok sekitar. Hal ini disebabkan oleh reputasi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah sebagai lembaga yang mayoritas santrinya menghafal Al-Qur'an dan memiliki guru-guru yang sanadnya sangat dekat dengan Nabi Muhammad SAW.¹⁹

Berdasarkan hasil observasi penelitian dapat dilihat bahwa ada beberapa model gaya kepemimpinan kiai di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah yang dilaksanakan oleh Abuya Thoha dalam memberikan bimbingan-bimbingan terhadap santri-santrinya secara langsung, Namun, Kiai juga memberikan kesempatan kepada ustadz dan ustadzah untuk menjalankan seluruh kegiatan di pondok pesantren serta mengarahkan santri dalam pengembangan pesantren. Sebagai seorang pemimpin, Kiai melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik, yang dapat terlihat dari prestasi hafalan yang dicapai oleh santri-santri di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

Oleh karena itu, latar belakang di atas menunjukkan bahwa penulis tertarik untuk mengkaji gaya kepemimpinan Abuya K.H. Muhammad Thoha

¹⁹ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

‘Alawy, A.H., di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, terutama dalam upaya mengembangkan pondok pesantren tersebut. Maka dari itu, peneliti akan membahas **“Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha ‘Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah”**.

B. Penegasan Istilah

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya. Setiap gaya kepemimpinan menentukan cara seorang pemimpin mengimplementasikan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sambil tetap memperhatikan harapan para pemangku kepentingan serta kesejahteraan dan keselamatan anggota kelompok. Kepemimpinan yang efektif sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.²⁰

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengambil keputusan sangatlah penting. Selain itu, seorang pemimpin harus mengetahui gaya kepemimpinan yang efektif dan tepat digunakan dalam organisasi atau situasi tertentu agar berhasil. Pada dasarnya, memahami gaya kepemimpinan membantu seorang pemimpin mengambil tanggung jawab, kendali, dan akuntabilitas atas ukuran dan ruang lingkup tugas yang diberikan.

2. Kepemimpinan Kiai

Kiai adalah seorang yang agamis, fasih membaca Al-Quran dan mempunyai kemampuan tajam dalam membaca pikiran para pengikutnya. Kiai bersifat terbuka, berani bersikap bahkan berani menerapkan prinsip ijtihad. Kiai memainkan peran sentral dalam pembentukan, pertumbuhan, pengembangan dan pengelolaan pertanian petani. Sebagai pemimpin petani, keberhasilan seorang kiai sangat bergantung pada keahlian dan kedalaman pengetahuan, kharisma dan kewibawaannya, serta keterampilan

²⁰ Great Nusa, *Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Contoh dan Peranannya*, (<https://greatnusa.com/artikel/gaya-kepemimpinan/> , diakses pada tanggal 2 Juni 2024).

kiai. Dalam konteks ini, kepribadian Kiai sangat menentukan karena beliau adalah seorang pemimpin.²¹

Berdasarkan pendapat di atas, Kiai sebagai seorang pemimpin memiliki otoritas penuh di pesantren, serta memiliki pengetahuan mendalam dalam bidang agama Islam dan dalam memimpin untuk pertumbuhan pondok pesantren. Oleh karena itu, para bawahan Kiai diharapkan untuk mematuhi segala perintah yang diberikan.

3. Pengembangan

Pengembangan adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, perkembangan merujuk pada proses di mana pembelajaran direncanakan secara logis dan sistematis untuk menentukan hal-hal yang dapat diterapkan dalam kegiatan pendidikan, dengan mempertimbangkan potensi dan kemampuan peserta didik.²²

Dalam konteks ini, pengembangan dapat diartikan sebagai proses, cara, atau tindakan untuk mengembangkan sesuatu. Dengan demikian, konsep pengembangan adalah rencana untuk meningkatkan sesuatu yang telah ada demi mencapai kualitas yang lebih baik dan lebih maju.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka fokus peneliti dalam penelitian ini membahas bagaimana Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

²¹ Kompri, *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hlm. 168-188.

²² Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm.24.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H., dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti baik secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas mengenai gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H., dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi yang berkontribusi pada perkembangan ilmu kepemimpinan secara umum.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan yang berguna bagi Pimpinan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pesantren di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini juga berpotensi untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian yang efektif dan efisien di berbagai organisasi atau lembaga.

E. Kajian Pustaka

Dalam menyusun skripsi ini penulis menganalisis lebih dalam dan kemudian menjadikannya sebagai latihan intelektual, langkah awal yang dilakukan penulis yaitu mempertimbangkan dan menelaah dengan cermat melalui buku-buku yang dijadikan acuan untuk penulis menulis skripsi, terkait penelitian yang dilakukan sebelumnya, yang menurut penulis memiliki relevansidengan judul penelitian yang sedang penulis lakukan sekarang adalah:

Penelitian *Pertama*, yaitu yang dilakukan oleh Muhammad Fahmi Zahroni mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Tahfidz Hidayatul Qur’an Desa Kunir Lor Dempet Demak”, tahun 2022.²³ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kiai Pondok Pesantren Tahfidz Hidayatul Qur’an bersifat demokratis, di mana Kiai melibatkan para asatidz dalam pengambilan keputusan. Peranan kepemimpinan di pondok ini juga ditekankan pada sejumlah tugas yang perlu dilakukan oleh Kiai dalam hubungannya dengan ustadz, ustadzah, santri, dan masyarakat. Dalam konteks pengambilan keputusan, Kiai memiliki kewenangan untuk menentukan arah dan melakukan perbaikan manajerial dalam organisasi, baik dalam hubungan Kiai dengan ustadz-ustadzah maupun Kiai dengan santri-santri. Persamaan pada penelitian diatas sama-sama membahas tentang Gaya kepemimpinan Kiai di pondok pesantren. Sedangkan perbedaannya pada penelitian yang ditulis oleh Muhammad Fahmi Zahroni banyak menekan peranan pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan dibandingkan dengan pengembangan pondoknya.

Penelitian *Kedua*, yaitu yang dilakukan oleh Lailatus Sa’adah mahasiswa S1 Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Hidayatul Muftadi-ien Lampung Selatan”, tahun 2019.²⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Hidayatul Muftadi-ien Lampung Selatan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dengan baik. Kiai di pondok pesantren ini menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan lugas, selalu menyediakan waktu untuk berkomunikasi dengan sangat baik. Selain itu, terkait dengan tugas Kiai,

²³ Muhammad Fahmi Zahroni, Skripsi: “*Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Tahfidz Hidayatul Qur’an Desa Kunir Lor Dempet Demak*”, (Semarang : UIN Walisongo, 2022).

²⁴ Lailatus Sa’adah, Skripsi: “*Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Hidayatul Muftadi-ien Lampung Selatan*”, (Lampung : UIN Raden Intan Lampung, 2019).

indikator-indikator kepemimpinan yang ada telah terlaksana dengan baik. Dari penjelasan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa persamaan penelitian ini sama-sama berfokus pada gaya kepemimpinan seorang kiai. Tetapi, perbedaan dari penelitian diatas ini lebih banyak membahas ke demokrasian seorang kiai dalam memimpin pondok pesantren terutama dalam mendorong ustadz, ustadzah serta santri dalam mengambil keputusan.

Penelitian *Ketiga*, yaitu yang dilakukan oleh Deden Mukhlis mahasiswa S1 Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Sikap Kemandirian Santri”, tahun 2015.²⁵ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan Kiai di Pondok Pesantren Al-Amin Parungpanjang, Bogor, cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan karismatis dan demokratis. Kewibawaan, keteladanan, dan kharisma Kiai membuat santri segan dan menghormatinya, serta menarik minat santri untuk mengikutinya. Selain itu, Kiai juga terbuka terhadap pendapat, saran, dan kritik dari para santri, memberikan kesempatan bagi santri untuk berkreasi, mengadakan musyawarah jika ada masalah, dan membuat keputusan secara adil demi kepentingan bersama. Sikap kemandirian santri di Pondok Pesantren Al-Amin Parungpanjang juga bisa dikatakan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan santri dalam mengurus kebutuhan sehari-hari serta menyesuaikan diri dengan lingkungan pesantren. Perwujudan kemandirian santri juga tercermin dalam kemampuannya untuk mengambil keputusan, berani menanggung risiko atas konsekuensi keputusan yang telah diambil, serta mampu mengontrol diri saat berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian lain yang membahas tentang gaya kepemimpinan Kiai di pondok pesantren. Namun, perbedaannya terletak pada penelitian yang ditulis oleh Deden Mukhlis, yang lebih banyak

²⁵ Deden Mukhlis, Skripsi: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Sikap Kemandirian Santri”, (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2015).

menekankan pada pengaruh gaya kepemimpinan seorang Kiai terhadap sikap kemandirian santri.

F. Sistematika Pembahasan

BAB I berisi tentang PENDAHULUAN, yang mencakup Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Pembahasan.

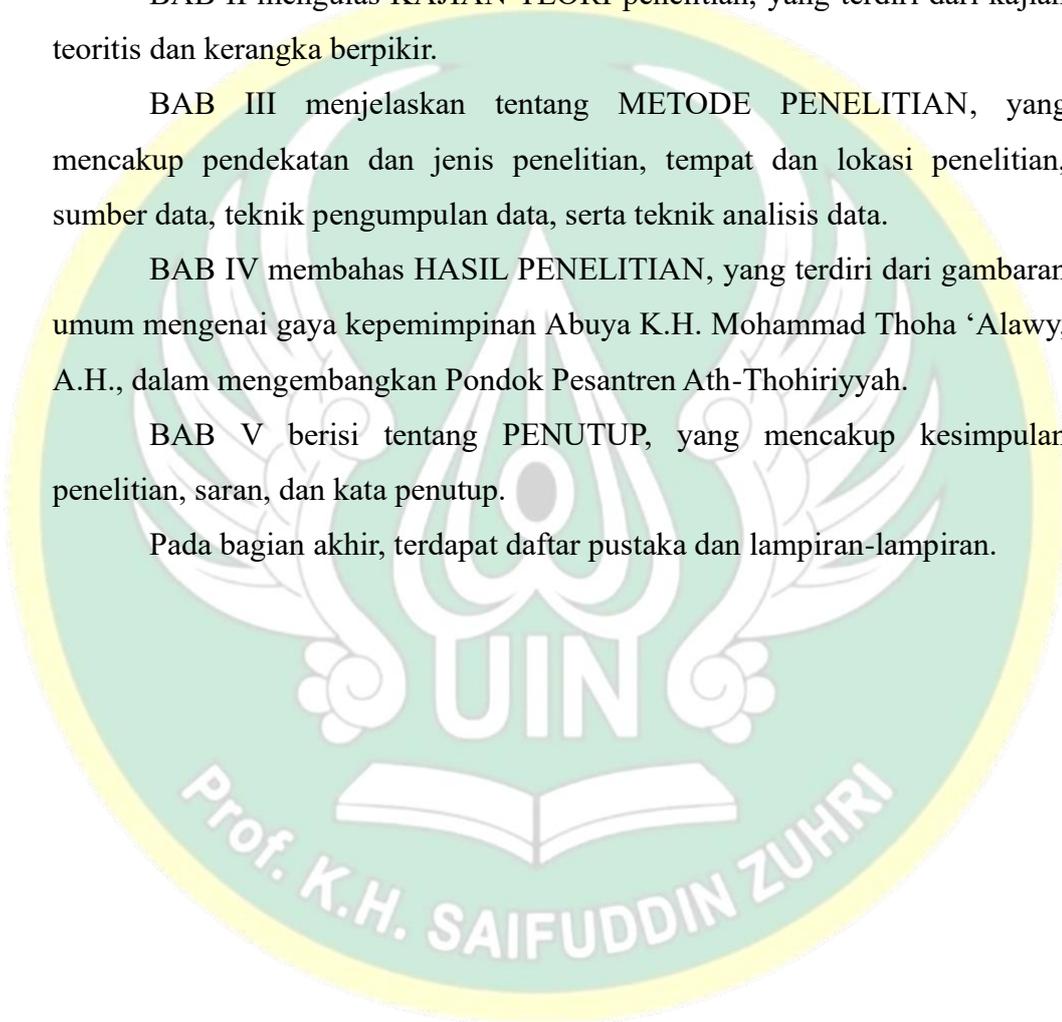
BAB II mengulas KAJIAN TEORI penelitian, yang terdiri dari kajian teoritis dan kerangka berpikir.

BAB III menjelaskan tentang METODE PENELITIAN, yang mencakup pendekatan dan jenis penelitian, tempat dan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV membahas HASIL PENELITIAN, yang terdiri dari gambaran umum mengenai gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H., dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

BAB V berisi tentang PENUTUP, yang mencakup kesimpulan penelitian, saran, dan kata penutup.

Pada bagian akhir, terdapat daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin mengelola timnya untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk perilaku, nilai-nilai, dan metode yang digunakan untuk mendorong anggota tim menuju hasil yang diinginkan. Tidak ada satu model kepemimpinan yang cocok untuk semua kondisi, karena gaya kepemimpinan bervariasi. Pemimpin yang efektif harus dapat menyesuaikan gayanya dengan kebutuhan dan dinamika tim serta organisasi yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan mencerminkan karakteristik perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola kelompok. Pemimpin yang hebat mampu menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk berkinerja, berinovasi, dan berkreasi.²⁶

2. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses yang bertujuan untuk memotivasi orang lain agar mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁷ Pada awal perkembangan teori kepemimpinan, kondisi berbagai pemimpin besar telah diidentifikasi. Penampilan fisik, kecerdasan, dan kemampuan berbicara di depan umum merupakan kualitas yang harus dimiliki seorang pemimpin. Pada saat itu, diyakini secara luas bahwa orang yang bertubuh tinggi mempunyai keterampilan kepemimpinan yang lebih baik daripada orang yang bertubuh pendek. Namun belakangan ini terjadi perubahan,

²⁶ Muhammad Hatta, *Gaya Kepemimpinan*, (<https://www.juangnews.com/2021/09/gayakepemimpinan.html>, diakses pada tanggal 4 Juni 2024).

²⁷ Ricky W. Griffin dan Ebert J. Ronald, *Business edisi-5*, (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1999), hlm. 228.

pandangannya bukan lagi pada tampilan fisiknya, melainkan gaya manajemennya.

3. Teori-Teori Kepemimpinan

a. Teori Genetis (*The Great Man Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin besar dilahirkan, bukan dibentuk, dengan keyakinan bahwa pemimpin memiliki sifat-sifat luar biasa dan kualitas istimewa yang sudah ada sejak lahir, yang menjadikannya ditakdirkan untuk menjadi pemimpin. Mereka yang memiliki kualitas ini dianggap sebagai pemimpin yang sukses, dihormati oleh bawahannya, dan menjadi sosok yang besar. Contoh pemimpin politik yang termasuk dalam kategori ini adalah Gandhi, Churchill, dan Mandela. Sejalan dengan itu, Kartini Kartono dalam bukunya mengemukakan dua poin dalam definisi teori genetis: pertama, pemimpin bukanlah hasil dari proses pembelajaran, melainkan lahir dengan bakat alami yang luar biasa; kedua, mereka ditakdirkan menjadi pemimpin dalam segala situasi dan kondisi.²⁸

b. Teori Sifat (*Traits Theory of Leadership*)

Teori ini beranggapan bahwa manusia mewarisi sifat-sifat tertentu yang membuat mereka lebih cocok untuk menjalankan peran sebagai pemimpin. Teori sifat ini sering kali mengidentifikasi karakteristik kepribadian atau perilaku yang dimiliki oleh para pemimpin. Teori ini menyoroti sejumlah sifat atau kualitas yang diasosiasikan dengan keberadaan pemimpin, yang mendukung kesuksesan atau efektivitas dalam menjalankan tugas kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dianggap efektif dan berhasil jika memiliki sifat-sifat seperti keberanian, keteguhan hati, stamina tinggi, empati, kemampuan mengambil keputusan, manajemen waktu yang baik, semangat bersaing, kepercayaan diri, kesediaan untuk melayani orang

²⁸ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, (Bandung Universitas Pendidikan Indonesia, 2017), hlm. 60.

lain, loyalitas, kemampuan berinteraksi yang baik, rekam jejak yang baik, dan intelegensi tinggi, serta lain-lain.²⁹

c. Teori Situasional (*Situational Theory of Leadership*)

Teori ini muncul sebagai reaksi terhadap teori perilaku yang membagi perilaku pemimpin dalam dua kategori, yaitu otokratis dan demokratis. Teori ini menyatakan bahwa pemimpin memilih tindakan terbaik berdasarkan variabel situasional. Keefektifan kepemimpinan tidak bergantung pada gaya tertentu dalam suatu situasi, tetapi pada kemampuan pemimpin untuk berperilaku secara tepat sesuai dengan situasi yang ada. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan situasional.³⁰

d. Teori Kontingensi (*Contingency Theory of Leadership*)

Teori ini menekankan variabel-variabel tertentu yang berkaitan dengan lingkungan, yang dapat menentukan gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk situasi tertentu. Menurut teori ini, tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat dianggap terbaik dalam semua kondisi. Keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh setidaknya tiga variabel: gaya kepemimpinan, kondisi pengikut, dan situasi di mana kepemimpinan diterapkan. Teori ini merupakan pengembangan dari teori situasional, yang berfokus pada pentingnya konteks dan dinamika interaksi antara pemimpin dan pengikut dalam menentukan keberhasilan kepemimpinan.³¹

e. Teori Kharismatik (*Charismatic Theory*)

Dalam teori ini, para pengikut percaya bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan luar biasa yang hanya dimiliki oleh segelintir orang. Pemimpin dianggap memiliki pengetahuan yang

²⁹ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 60.

³⁰ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 61.

³¹ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 62.

lebih baik tentang apa yang akan terjadi di masa depan. Menurut Robert House, terdapat tiga komponen utama yang menjadi indikator pemimpin karismatik: 1) Tingkat kepercayaan diri yang sangat tinggi, 2) Dominasi dalam berbagai aspek, 3) Pengaruh yang kuat. Komponen-komponen ini berkontribusi pada daya tarik dan efektivitas pemimpin karismatik dalam memotivasi dan menggerakkan orang lain menuju tujuan bersama..³²

f. Teori Transaksional (*Transactional Theory of Leadership*)

Teori ini, yang juga dikenal sebagai teori-teori manajemen, berfokus pada peran pengawasan, organisasi, dan kinerja kelompok. Pendekatannya menggunakan transaksi yang disepakati bersama antara pemimpin dan pegawai. Dalam konteks ini, pemimpin mengambil inisiatif untuk menawarkan berbagai bentuk imbalan kepada pegawai, seperti upah dan promosi. Setelah kesepakatan tercapai, pemimpin merumuskan dan menjelaskan tugas dengan jelas dan operasional, menetapkan target, serta memotivasi pegawai agar mau bekerja keras. Teori ini menerapkan prinsip sistem ganjaran dan hukuman (*reward and punishment*), di mana pemimpin memberikan imbalan atas pencapaian dan kinerja yang baik, serta menerapkan konsekuensi bagi kinerja yang tidak memadai..³³

g. Teori Transformasional (*Relational Theory of Leadership*)

Teori ini juga dikenal sebagai teori relasional kepemimpinan. Fokusnya adalah pada hubungan yang terbentuk antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin bertugas untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim dengan membantu mereka memahami potensi diri, yang kemudian dapat diterapkan dalam penyelesaian tugas dan fungsi bersama. Pemimpin transformasional umumnya memiliki etika yang tinggi dan standar moral yang baik. Untuk menjadi pemimpin

³² Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 62-63.

³³ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 63.

transformasional, ada dua tugas utama yang perlu dilakukan: 1) Membangun kesadaran pengikut, 2) Mengembangkan komitmen terhadap organisasi. Dengan demikian, pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan individu dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan bersama.³⁴

4. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Ricky W. Griffin mengemukakan beberapa gaya kepemimpinan yang dijelaskan dalam buku *Management: Principles and Practices* (2013)³⁵, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership Style*)

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan di mana seorang pemimpin mengambil keputusan secara independen dan memegang kendali penuh atas tim atau organisasi yang mereka pimpin. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan tujuan dan menetapkan aturan serta prosedur dengan sedikit atau tidak ada konsultasi dari anggota tim.³⁶

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan otoriter menurut Griffin dalam review jurnal, meliputi:

- 1) Kontrol dan Kepemilikan Penuh: Pemimpin otoriter mengambil keputusan secara mandiri dan memiliki kontrol penuh terhadap pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas dalam tim atau organisasi.³⁷
- 2) Kurangnya Partisipasi dari Anggota Tim: Anggota tim tidak terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin

³⁴ Letti Rahma, *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*, hlm. 64.

³⁵ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, (Mason, OH: South-Western Cengage Learning, 2013), hlm. 105.

³⁶ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 105.

³⁷ Joseph Chukwusa, *Autocratic Leadership Style: Obstacle To Success In Academic Libraries, Library Philosophy and Practice (e-journal)*, (<https://digitalcommos.unl.edu/libphilprac/2019/>, diakses pada tanggal 2 Agustus 2024).

mengarahkan dan memerintah, sementara anggota tim diharapkan untuk patuh terhadap keputusan dan arahan yang diberikan.³⁸

- 3) Pengawasan yang Ketat: Pemimpin otoriter cenderung melakukan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.³⁹
- 4) Komunikasi Tunggal: Komunikasi dalam gaya ini bersifat satu arah, dari pemimpin ke anggota tim. Informasi yang diberikan cenderung bersifat instruksional atau directive.⁴⁰

Gaya kepemimpinan otoriter efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat dan ketegasan. Namun, pendekatan ini dapat menghambat inovasi, kreativitas, dan motivasi tim karena kurangnya partisipasi dan inisiatif pribadi. Anggota tim mungkin merasa diabaikan, yang berdampak negatif pada semangat dan kepuasan kerja mereka, meskipun bisa memberikan hasil jangka pendek yang baik.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership Style*)

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, Gaya kepemimpinan demokratis adalah pendekatan di mana pemimpin melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin demokratis mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dengan memfasilitasi diskusi, mendengarkan masukan mereka, dan mengambil keputusan secara kolektif atau berdasarkan konsensus. Gaya ini dapat meningkatkan keterlibatan, motivasi, dan rasa kepemilikan anggota tim terhadap keputusan yang diambil.⁴¹

³⁸ Hanbing Zhang, & Maolin Ye, A Literature Review Of Self-Sacrificial Leadership, *Journal Psychology*, Vol. 7, No. 9, 2016, hlm. 27.

³⁹ Joseph Chukwusa, Autocratic Leadership Style: Obstacle To Success In Academic Libraries, *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, (<https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/2019/>), diakses pada tanggal 2 Agustus 2024).

⁴⁰ Hanbing Zhang, & Maolin Ye, *A Literature Review Of Self-Sacrificial Leadership*, hlm. 28.

⁴¹ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 106.

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan demokratis menurut Griffin dalam review jurnal, meliputi:

- 1) Partisipasi dan Keterlibatan: Pemimpin demokratis mendorong partisipasi aktif dari anggota tim dalam pengambilan keputusan. Mereka mengajak anggota tim untuk berkontribusi dengan ide dan masukan mereka.⁴²
- 2) Diskusi dan Debat: Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya diskusi terbuka dan debat yang sehat di antara anggota tim untuk mengidentifikasi berbagai opsi dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang.
- 3) Pemilihan Melalui Konsensus atau Voting: Keputusan sering kali dibuat berdasarkan konsensus, di mana anggota tim mencapai kesepakatan bersama. Atau dalam beberapa kasus, keputusan dapat diambil melalui pemungutan suara demokratis.
- 4) Pembagian Kekuasaan: Pemimpin demokratis cenderung membagi kekuasaan dan tanggung jawab dengan anggota tim. Mereka memberi ruang bagi anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri.⁴³

Gaya kepemimpinan demokratis efektif dalam meningkatkan motivasi, kreativitas, dan keterlibatan anggota tim karena mereka merasa didengar dan dihargai. Namun, gaya ini mungkin kurang efektif dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat atau di mana ada perbedaan yang signifikan dalam pandangan antara anggota tim.⁴⁴

c. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (*Laissez-faire Leadership Style*)

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, gaya kepemimpinan Laissez-faire adalah pendekatan di mana pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan menyelesaikan tugas

⁴² Daniel Goleman, *Leadership That Gets Results*, *Harvard Business Review Press E-Journal*, 2017, hlm. 4.

⁴³ Daniel Goleman, *Leadership That Gets Results*, hlm. 4.

⁴⁴ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 106.

mereka sendiri. Dalam gaya ini, pemimpin cenderung tidak terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan atau pengelolaan tugas sehari-hari. Meskipun dapat memfasilitasi kreativitas dan otonomi, gaya ini juga berisiko mengarah pada kurangnya arahan dan koordinasi jika tidak dikelola dengan baik.⁴⁵

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* menurut Griffin dalam review jurnal, sebagai berikut:

- 1) Keterlibatan Pemimpin yang Minim: Pemimpin tidak terlibat secara aktif dalam mengatur atau mengarahkan anggota tim. Mereka memberikan otonomi penuh kepada anggota tim untuk mengatur diri mereka sendiri.⁴⁶
- 2) Kebebasan dan Tanggung Jawab: Anggota tim memiliki kebebasan besar untuk membuat keputusan dan mengelola tugas mereka sendiri. Mereka bertanggung jawab atas hasil kerja mereka sendiri.⁴⁷
- 3) Sumber Daya dan Dukungan: Meskipun tidak terlibat dalam pengambilan keputusan sehari-hari, pemimpin dalam gaya ini biasanya menyediakan sumber daya dan dukungan saat diperlukan oleh anggota tim.⁴⁸
- 4) Fokus pada Kemandirian: Gaya kepemimpinan ini mendorong kemandirian dan inisiatif dari anggota tim. Hal ini dapat menghasilkan rasa kepemilikan yang tinggi dan meningkatkan motivasi intrinsik di antara anggota tim.⁴⁹

⁴⁵ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 107.

⁴⁶ L. Yang, & Y. Xu, Examining The Relationship Between Leadership Styles And Organizational Performance: A Conceptual Framework, *Journal of Public Administration and Governance*, Vol. 10, No. 3, 2020, hlm. 218.

⁴⁷ L. Yang, & Y. Xu, *Examining the relationship between leadership styles and organizational performance: A conceptual framework*, hlm. 219.

⁴⁸ Anders Skogstad, dkk, Is Avoidant Leadership A Root Cause Of Subordinate Stress? Longitudinal Relationships Between Laissez-Faire Leadership And Role Ambiguity. *Journal Work & Stress*, Vol. 28, No. 4, 2014, hlm. 325.

⁴⁹ Anders Skogstad, dkk, *Is Avoidant Leadership A Root Cause Of Subordinate Stress? Longitudinal Relationships Between Laissez-Faire Leadership And Role Ambiguity*, hlm. 326.

Gaya kepemimpinan laissez-faire dapat efektif dalam situasi di mana anggota tim memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tinggi untuk bekerja secara mandiri. Namun, gaya ini dapat menjadi tidak efektif jika anggota tim memerlukan arahan yang lebih jelas atau jika terdapat kebutuhan untuk koordinasi yang lebih intensif antar anggota tim.

d. Gaya Kepemimpinan Karismatik (*Charismatic Leadership Style*)

Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices* menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan karismatik adalah pendekatan di mana pemimpin menggunakan karisma pribadi mereka untuk mempengaruhi, menginspirasi, dan memotivasi pengikut mereka. Karisma pemimpin dalam gaya ini sering kali membuat mereka dianggap sebagai figur otoritatif dan menggerakkan pengikut untuk bergerak maju dengan visi yang mereka sampaikan.⁵⁰

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan karismatik menurut Griffin dalam review jurnal adalah:

- 1) Visi yang Jelas: Pemimpin karismatik memiliki visi yang kuat dan menarik tentang masa depan yang ingin mereka capai, dan mereka mampu mengkomunikasikan visi ini secara efektif kepada pengikut.⁵¹
- 2) Pengaruh Personal: Pemimpin menggunakan karisma pribadi mereka, seperti kemampuan berbicara yang kuat, daya tarik pribadi, dan kepercayaan diri, untuk menginspirasi dan memotivasi orang lain.⁵²
- 3) Kepercayaan dan Dedikasi: Pemimpin karismatik sering kali membangun kepercayaan yang kuat di antara pengikut mereka

⁵⁰ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm.108.

⁵¹ B. M. Galvin, dkk, Visionary Communication Qualities As Mediators Of The Relationship Between Charismatic Leadership And Leader Performance, *Journal Of The Leadership Quarterly*, Vol. 21, No. 3, 2010, hlm. 480.

⁵² B. M. Galvin, dkk, *Visionary Communication Qualities As Mediators Of The Relationship Between Charismatic Leadership And Leader Performance*, hlm. 483.

dengan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap tujuan bersama dan nilai-nilai yang mereka anut.⁵³

- 4) Transformasi Pribadi: Pemimpin karismatik mampu mengubah pandangan dan perilaku orang lain melalui pengaruh pribadi mereka, sering kali dengan menunjukkan keteladanan dalam tindakan dan sikap mereka.⁵⁴

Gaya kepemimpinan karismatik dapat sangat mempengaruhi budaya organisasi dan meningkatkan komitmen serta motivasi anggota tim. Namun, karena ketergantungan pada kepribadian pemimpin, gaya ini juga dapat menjadi rentan terhadap perubahan dalam situasi kepemimpinan.

- e. Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Style*)

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melakukan perubahan positif dalam organisasi. Pemimpin transformasional berfokus pada pengembangan visi yang menarik dan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi penuh mereka, melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan kelompok atau organisasi.⁵⁵

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan transformasional meliputi:

- 1) Karisma: Pemimpin transformasional memiliki karisma yang membuat mereka dihormati dan diikuti oleh pengikut mereka.⁵⁶

⁵³ J. Antonakis, dkk, Charisma: An Ill-Defined And Ill-Measured Gift, *Journal Of Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*; Vol. 3, No. 1, 2016, hlm. 295.

⁵⁴ B. M. Galvin, dkk, *Visionary Communication Qualities As Mediators Of The Relationship Between Charismatic Leadership And Leader Performance*, hlm. 485.

⁵⁵ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 109

⁵⁶ J. G. Caillier, , Toward A Better Understanding Of The Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, And Employee

- 2) Inspirasi: Pemimpin menggunakan visi dan tujuan yang menarik untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut.⁵⁷
- 3) Stimulasi Intelektual: Pemimpin mendorong kreativitas dan inovasi dengan menantang asumsi yang ada dan mendorong pengikut untuk berpikir kritis.⁵⁸
- 4) Pertimbangan Individual: Pemimpin memberikan perhatian dan dukungan pribadi kepada pengikut, membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka.⁵⁹

Pemimpin transformasional cenderung menciptakan perubahan positif dalam organisasi dengan memotivasi pengikut untuk bekerja menuju tujuan bersama, meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.

f. Gaya Kepemimpinan Transaksional (*Transactional Leadership Style*)

Menurut Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, gaya kepemimpinan ini menggunakan sistem penghargaan dan hukuman untuk memotivasi anggota tim. Pendekatan ini berfokus pada pertukaran atau transaksi antara pemimpin dan anggota tim, di mana pemimpin memberikan penghargaan atau sanksi berdasarkan pencapaian atau kinerja mereka. Gaya ini dapat meningkatkan kinerja jangka pendek, tetapi mungkin tidak menciptakan motivasi yang berkelanjutan jika tidak diimbangi dengan pendekatan yang lebih memberdayakan.⁶⁰

Performance: A Preliminary Study, *Journal Of Public Personnel Management*, Vol. 43, No. 2, 2014, hlm. 226.

⁵⁷ G. Wang, dkk, Transformational Leadership And Performance Across Criteria And Levels: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Research, *Journal Of Group & Organization Management*, Vol. 36, No. 2, 2011, hlm. 225

⁵⁸ G. Wang, dkk, *Transformational Leadership And Performance Across Criteria And Levels: A Meta-Analytic Review Of 25 Years Of Research*, hlm. 227.

⁵⁹ J. G. Caillier, *Toward A Better Understanding Of The Relationship Between Transformational Leadership, Public Service Motivation, Mission Valence, And Employee Performance: A Preliminary Study*, hlm. 230.

⁶⁰ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices (11th ed.)*, hlm. 110.

Ciri-ciri utama dari gaya kepemimpinan transaksional meliputi:

- 1) Klarifikasi Peran: Pemimpin menjelaskan peran dan tugas anggota tim dengan jelas, serta mengatur harapan tentang apa yang diharapkan dari mereka.⁶¹
- 2) Penggunaan Penghargaan dan Sanksi: Pemimpin menggunakan insentif, seperti pengakuan atau penghargaan, untuk memperkuat perilaku yang diinginkan, dan sanksi, seperti teguran atau penegakan aturan, untuk mengubah perilaku yang tidak diinginkan.⁶²
- 3) Manajemen Berbasis Aturan: Pemimpin menggunakan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan untuk mengarahkan aktivitas tim dan mengukur pencapaian.⁶³

Gaya kepemimpinan transaksional cenderung efektif dalam situasi di mana tugas-tugas jelas dan struktur organisasi yang stabil diperlukan. Namun, gaya ini mungkin kurang efektif dalam mendorong inovasi dan kreativitas di antara anggota tim, karena fokus utamanya adalah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan kepatuhan terhadap aturan.

5. Komponen Dalam Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan sangat berkaitan dengan kekuasaan. Melalui kekuasaan, seorang pemimpin mendapatkan sarana untuk memengaruhi tindakan para pengikutnya. Ada berbagai sumber dan jenis kekuasaan, di antaranya kekuasaan paksaan, legitimasi, keahlian, penghargaan, referensi, informasi, dan relasi.⁶⁴ Dengan demikian,

⁶¹ C. M. Barnes, & Z. A. Collier, Transactional Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: A Multilevel Investigation, *Journal Of Business And Psychology*, Vol. 28, No. 2, 2013, hlm. 170.

⁶² C. M. Barnes, & Z. A. Collier, *Transactional Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: A Multilevel Investigation*, hlm. 173.

⁶³ C. M. Barnes, & Z. A. Collier, *Transactional Leadership, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: A Multilevel Investigation*, hlm. 175.

⁶⁴ Feska Ajefri, Efektivitas Kepemimpinan dalam Manajemen berbasis sekolah, *Alldarah: Jurnal Kependidikan Islam*, Vol 7, No 2, 2017, hlm. 102.

beberapa komponen dalam kepemimpinan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Adanya pemimpin dan individu yang dipimpin,
- b. Adanya usaha atau proses pemimpin dalam memengaruhi orang lain melalui berbagai bentuk kekuasaan,
- c. Adanya tujuan bersama yang ingin dicapai melalui kepemimpinan tersebut,
- d. Kepemimpinan bisa muncul baik dalam konteks organisasi maupun tanpa organisasi tertentu,
- e. Pemimpin bisa diangkat secara formal atau dipilih oleh para pengikutnya,
- f. Kepemimpinan terjadi dalam konteks situasi tertentu, baik terkait pengikut maupun lingkungan eksternal.⁶⁵

B. Kepemimpinan Kiai

1. Pengertian Kiai

Menurut Nurhayati Djama, “Kiai adalah sebutan untuk tokoh ulama atau tokoh yang mengelola pesantren”. Istilah Kiai sangat populer di kalangan masyarakat santri. Kiai adalah unsur sentral dalam kehidupan pesantren, berfungsi sebagai penopang utama bagi kelangsungan sistem pendidikan serta mencerminkan nilai-nilai kehidupan dalam komunitas sekolah asrama Muslim. Kedudukan dan pengaruh Kiai berasal dari keutamaan pribadinya, seperti penguasaan dan kedalaman ilmu agama, serta ketakwaan yang terlihat dalam sikap dan perilakunya sehari-hari. Nilai-nilai kehidupan Kiai mencerminkan keikhlasan, tawadhu, dan orientasi hidup ukhrowi, yang bertujuan untuk mencapai riyadha.⁶⁶

⁶⁵ Feska Ajefri, *Efektivitas Kepemimpinan dalam Manajemen berbasis sekolah*, hlm. 102.

⁶⁶ Nurhayati Djama, *Dinamika Pendidikan Islam Indonesia Pasca Kemerdekaan*, (Jakarta: PT Raja Grafinda Persada, 2008), hlm. 55.

Menurut asal usulnya, kata kiai digunakan dalam bahasa Jawa untuk tiga jenis gelar yang berbeda:

- a. Sebagai gelar kehormatan terhadap benda-benda yang dianggap suci; Misalnya, "Kiai Garuda Kencana" berarti Kereta Emas Keraton Yogyakarta.
- b. Gelar kehormatan bagi orang tua pada umumnya.
- c. Gelar yang diberikan suatu masyarakat kepada seorang muslim yang taat beragama yang memiliki atau menjadi kepala peternakan dan mengajar murid-murid kitab-kitab Islam klasik. Selain bergelar Kiai disebut juga orang alim (orang yang mengetahui keislamannya).⁶⁷

2. Pengertian Kepemimpinan Kiai

Kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin" (*leader* dalam bahasa Inggris), yang merujuk pada individu yang memiliki bawahan dalam suatu lembaga. Pemimpin diartikan sebagai tokoh utama dalam institusi pendidikan, yang mengendalikan jalannya organisasi, memiliki wewenang untuk membuat keputusan, dan mampu memengaruhi orang lain agar menjalankan tugas sesuai dengan tujuan dan ambisinya. Selain itu, pemimpin juga memiliki kepuasan, pengaruh, kekuasaan, dan tanggung jawab utama atas seluruh aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya.⁶⁸

Berikut adalah pengertian kepemimpinan menurut beberapa tokoh beserta sumbernya:

- a. Ricky W. Griffin dalam bukunya *Management: Principles and Practices*, ia mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses memotivasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶⁹

⁶⁷ Dhohier Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren; Kajian dalam Pandangan Kehidupan Kiai*, (Jakarta: LP3ES, 1982), hlm. 55.

⁶⁸ Anas Salahudin, *Filsafat Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), hlm. 194-195.

⁶⁹ Ricky W. Griffin, *Management: Principles and Practices*, (Boston: Cengage Learning, 2010).

- b. John C. Maxwell berpendapat bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, yaitu kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain dan mengarahkan mereka menuju suatu tujuan.⁷⁰
- c. Peter Drucker menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan visi, membangun kepercayaan, dan mengarahkan orang untuk bekerja secara efektif untuk mencapai visi tersebut.⁷¹

Dengan demikian, kepemimpinan dapat dipahami sebagai sebuah konsep yang meliputi berbagai elemen, seperti pengaruh, motivasi, dan kemampuan untuk memandu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, kepemimpinan seorang kiai dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, membimbing, menasihati, dan membina orang-orang dalam manajemen agar bersedia bekerja untuk mencapai tujuan administrasi dengan cara yang efektif dan efisien. Ini semua dilakukan oleh seorang alim yang juga merupakan pendiri dan pemimpin pesantren, sebagai seorang muslim terpelajar yang mengabdikan hidupnya untuk Allah serta menyebarluaskan dan memperdalam ajaran-ajaran Islam melalui aktivitas pendidikan Islam.

3. Ciri-Ciri Seorang Kiai

Menurut Imam Ghazali ada beberapa ciri seorang Kiai diantaranya, yaitu:⁷²

- a. mencari kejayaan duniawi dengan menjual ilmunya dan tidak menukarkan ilmunya untuk kemaslahatan dunia. Tingkah lakunya sesuai dengan perkataannya, dan dia tidak menyuruh orang berbuat baik sebelum dia melakukannya.

⁷⁰ John C. Maxwell, *The 21 Irrefutable Laws of Leadership*, (Edinburgh: Thomas Nelson, 1998).

⁷¹ Peter Drucker, *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*, (New York: Harper Business, 1999).

⁷² Munawar Fuad Noeh dan Mastuki HS, *Menghidupkan Kembali Semangat Berpikir KH. Ahmad. Siddiq*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm. 102.

- b. Mengajari ilmu untuk kepentingan akhirat, selalu perdalam ilmu yang bisa mendekatkan dia kepada Allah SWT, dan hindari segala pembahasan yang tidak perlu.
- c. Terus mengamalkan ilmu di akhirat dan melakukan berbagai ibadah.
- d. Hindari godaan penguasa yang jahat.
- e. Tidak perlu terburu-buru mengeluarkan fatwa sampai beliau menemukan dalil dari Al-Quran dan As-Sunnah.
- f. Senang dengan segala ilmu yang dapat mendekatkan kepada Allah SWT.⁷³

Selain mengetahui beberapa kriteria atau ciri-ciri seorang kiai di atas, ada juga tugas dan tanggung jawab seorang kiai menurut Hamdan Rasyid,⁷⁴ yaitu:

Pertama, melaksanakan tabligh dan memimpin dakwah untuk membimbing umat. Tugas Kiai adalah mendidik, melatih dan membimbing umat manusia agar menjadi beriman dan menerapkan ajaran Islam.⁷⁵

Kedua, penerapan *Ma'Ruf Nahi Munkar*. Kiai harus melaksanakan *Amar ma'ruf dan Nahi munkar*, baik untuk umat maupun pejabat pemerintah dan penguasa, khususnya para pemimpin, karena sikap dan perilaku mereka mempunyai banyak pengaruh terhadap masyarakat.⁷⁶

Ketiga, memberikan contoh dan teladan yang baik bagi masyarakat. Kiai hendaknya konsisten dalam menerapkan ajaran Islam bagi dirinya dan keluarga, saudara dan kerabatnya.⁷⁷

Keempat, menjelaskan kepada masyarakat berbagai ajaran Islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Kiai harus memperjelas halhal tersebut agar dapat dijadikan pedoman dan acuan dalam kehidupannya.

⁷³ Munawar Fuad Noeh dan Mastuki HS, *Menghidupkan Kembali Semangat Berpikir KH. Ahmad. Siddiq*, hlm. 102.

⁷⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, (Bandung: CV Darus Sunnah, 2015), hlm. 670.

⁷⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

⁷⁶ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

⁷⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

Kelima, memberikan solusi terhadap permasalahan masyarakat. Kiai harus mampu mengambil keputusan secara adil berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah dalam berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat.⁷⁸

Keenam, membentuk orientasi moral dan berbudi luhur dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian nilai-nilai agama Islam dapat ditanamkan dalam jiwa mereka, sehingga dapat membentuk karakter mandiri, akhlak yang kuat dan terpuji, ketaatan dalam beragama, disiplin dalam beribadah dan menghargai sesama manusia.⁷⁹

Ketujuh, menjadi berkah bagi seluruh alam terutama di saat-saat kritis seperti ketidakadilan, pelanggaran hak asasi manusia (HAM), bencana yang menimpa manusia, perampokan, pencurian dimana-mana, pembunuhan, sehingga masyarakat merasa aman, damai dan tenang, senang dan sejahtera dia dibawah bimbingan.⁸⁰

4. Dasar Kepemimpinan Kiai

Kiai bukan hanya sekadar pemimpin, tetapi juga berfungsi sebagai pemilik pondok pesantren yang membimbing para santri serta masyarakat di sekitarnya dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu, diperlukan fondasi yang kuat untuk memperkuat kepemimpinan tersebut,⁸¹ diantaranya sebagai berikut:

- a. Kemanusiaan: Menekankan pentingnya sifat-sifat kemanusiaan, yakni proses di mana manusia membimbing satu sama lain untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu demi mencapai tujuan yang bersifat kemanusiaan.
- b. Efisiensi: Berkaitan dengan efisiensi baik dari segi teknis maupun sosial, mengingat keterbatasan pada sumber daya, materi, dan jumlah manusia, dengan mengedepankan prinsip penghematan serta nilai-nilai ekonomi dan prinsip-prinsip manajemen modern.

⁷⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

⁷⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

⁸⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemahan*, hlm. 670.

⁸¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. Ke-20, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hlm. 94.

- c. Kesejahteraan dan Kebahagiaan: Mengupayakan tercapainya tingkat kehidupan yang lebih baik dan merata..⁸²

Kepemimpinan sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam konteks masyarakat, baik di organisasi formal maupun nonformal. Di dalam setiap kelompok, selalu ada individu yang dianggap memiliki kelebihan dibanding yang lain. Orang dengan kemampuan lebih ini kemudian diangkat atau ditunjuk untuk mengatur dan memimpin orang lain. Umumnya, individu ini disebut sebagai pemimpin atau manajer.⁸³

C. Pengembangan

1. Pengertian Pengembangan

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai kebutuhan melalui pelatihan. Proses ini melibatkan perencanaan pembelajaran yang logis dan sistematis untuk menentukan berbagai aspek yang diterapkan dalam kegiatan pembelajaran, sambil memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik.⁸⁴ Dengan demikian, pengembangan pembelajaran menjadi lebih realistis, tidak sekadar cita-cita pendidikan yang sulit diimplementasikan dalam kehidupan. Pembangunan pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas proses pendidikan dari segi materi, metode, dan kompensasi. Dari segi materi, ini berarti penyesuaian cara pandang terhadap materi pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan. Sementara itu, secara metodis dan hakiki, pengembangan ini mengacu pada pengembangan strategi pembelajaran baik dari perspektif teoretis maupun praktis.⁸⁵ Penelitian perkembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan sesuatu yang baru atau menyempurnakan produk yang telah ada. Tujuan dari

⁸² Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, cet. Ke-20, hlm. 94.

⁸³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, hlm.1.

⁸⁴ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 24.

⁸⁵ Hamdani Hamid, *Pengembangan Sistem Pendidikan di Indonesia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2013), hlm. 125.

penelitian ini adalah untuk menciptakan produk baru melalui proses pengembangan tersebut.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, pengembangan merujuk pada proses meningkatkan dan memanfaatkan potensi yang ada untuk menjadikan sesuatu lebih baik dan bermanfaat. Sementara itu, penelitian dan pengembangan adalah langkah-langkah untuk menciptakan produk baru atau menyempurnakan produk yang sudah ada agar lebih fungsional dan dapat digunakan.

2. Strategi Pengembangan

Strategi pengembangan adalah suatu pendekatan menyeluruh yang membutuhkan dukungan dari manajemen tingkat atas, dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan organisasi. Pendekatan ini memanfaatkan berbagai teknik intervensi yang didasarkan pada pengetahuan dari ilmu perilaku.⁸⁶ Strategi pengembangan adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan mengintegrasikan keinginan pertumbuhan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Proses ini secara khusus merupakan upaya untuk melakukan perubahan terhadap suatu rencana yang mencakup keseluruhan sistem dalam kurun waktu tertentu dan perubahan tersebut berkaitan dengan misi organisasi.⁸⁷ Penyusunan strategi menjadi sangat penting untuk mengenali ancaman yang dihadapi perusahaan, peluang yang tersedia, serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh perusahaan.

Merumuskan strategi meliputi penetapan misi perusahaan, penetapan tujuan yang dapat dicapai, pengembangan strategi, dan pembuatan pedoman kebijakan.

a. Misi

Misi suatu organisasi adalah tujuan atau alasan didirikannya organisasi tersebut. Pernyataan misi organisasi yang tersusun dengan

⁸⁶ Indra Wijaya, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Sinar Baru, 1989), hlm. 244.

⁸⁷ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Struktur Dan Proses, Terj. Djoerban Wahid*, (Jakarta: Erlangga, 1990), hlm. 658.

baik, mendefinisikan tujuan utama dan membedakan perusahaan satu sama lain serta mendefinisikan ruang lingkup kegiatan perusahaan dalam produk dan pasar yang ditawarkan.⁸⁸

b. Tujuan

Tujuan adalah hasil akhir dari perencanaan suatu operasi. Tujuan menggambarkan hal-hal yang ingin dicapai dan harus diukur bila memungkinkan. Pencapaian tujuan perusahaan adalah hasil dari penyelesaian suatu tugas.⁸⁹

c. Strategi

Strategi perusahaan adalah pernyataan perencanaan menyeluruh tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan kendala kompetitif.⁹⁰

d. Kebijakan

Kebijakan memberikan pedoman luas untuk pengambilan keputusan di seluruh organisasi. Kebijakan juga merupakan pedoman umum yang menghubungkan perumusan strategi dan implementasi.⁹¹

⁸⁸ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Struktur Dan Proses, Terj. Djoerban Wahid*, hlm. 658.

⁸⁹ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Struktur Dan Proses, Terj. Djoerban Wahid*, hlm. 658.

⁹⁰ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku Struktur Dan Proses, Terj. Djoerban Wahid*, hlm. 658.

⁹¹ Ricky W. Griffin, *Manajemen Jilid I, alih bahasa Gina Gania, Ed. Wisnu Chandra Kristiaji*, (Jakarta: Erlangga, 2004), hlm. 226.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian skripsi ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menyelidiki kondisi suatu tempat yang alami, dimana peneliti sebagai instrumen kuncinya, teknik pengumpulan datanya dilakukan melalui triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.⁹²

Penelitian deskriptif kualitatif dirancang agar dapat mengumpulkan masalah yang diteliti pada penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan terjun langsung ke lingkungan untuk lebih mengetahui Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian studi kasus, penelitian studi kasus merupakan rangkaian penelitian yang dilakukan dengan bertujuan untuk memahami seseorang dengan menggunakan praktek secara inklusif dan menyeluruh pada suatu kasus yang terjadi untuk diobservasi dan dianalisis sampai tuntas.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian akan dilaksanakan di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah dusun Parakanonje, Desa Karangsalam, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas Purwokerto.

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2020). hlm. 9.

2. Waktu Penelitian

Untuk waktu penelitian yakni dimulai dari bulan bulan Maret 2024-bulan September 2024.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, benda, atau organisme yang dijadikan sebagai sumber informasi penting dalam proses pengumpulan data penelitian.⁹³ Dalam menentukan subjek penelitian yang tepat, terdapat beberapa syarat yang dapat dijadikan pedoman, yaitu: individu tersebut harus memiliki pengalaman yang cukup lama dalam kegiatan yang sedang diteliti, terlibat secara penuh dalam aktivitas yang diteliti, dan memiliki waktu yang memadai untuk memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian.⁹⁴

Sumber informasi bagi peneliti adalah subjek penelitian. Dalam penelitian ini, subjek penelitiannya meliputi Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H., Pengurus Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, serta santri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan target yang akan dianalisis oleh peneliti. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H. dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan terhadap objek tertentu secara cermat dan langsung di lokasi penelitian. Selain itu, observasi juga mencakup kegiatan pencatatan secara sistematis terhadap semua gejala

⁹³ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 91.

⁹⁴ Basrowi dan Suwandi, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2008), hlm. 188.

yang berkaitan dengan objek yang sedang diteliti..⁹⁵ Teknik pengumpulan data melalui observasi digunakan untuk mengamati perilaku manusia, masalah yang berkaitan dengan alam, dan ketika objek yang diamati tidak terlalu besar.

Observasi pada penelitian ini dilakukan pada tanggal 8 April 2024 bersama beberapa pengurus Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah Purwokerto.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi tatap muka, di mana pewawancara dan narasumber atau sumber data melakukan dialog tanya jawab secara langsung dalam sebuah penelitian.⁹⁶ Wawancara merupakan proses yang sangat penting dalam pengumpulan data, karena dengan mengajukan pertanyaan kepada narasumber, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat.

3. Dokumentasi

Tujuan dari proses dokumentasi adalah untuk mengumpulkan data secara komprehensif dengan menggunakan berbagai sumber tertulis atau dokumen. Dokumen tersebut bisa berupa foto yang dimiliki oleh responden atau yang ada di lokasi penelitian. Terdapat tiga jenis dokumen yang digunakan, yaitu dokumen primer, sekunder, dan tersier.⁹⁷

E. Analisis Data

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, atau kombinasi dari ketiganya (triangulasi). Proses pengumpulan data ini dapat berlangsung selama sehari-hari atau bahkan berbulan-bulan, sehingga data yang

⁹⁵ Qotrun A, Pengertian Kerangka Teori: Contoh & Cara Membuatnya, (<https://www.gramedia.com/literasi/kerangka-teori/>, diakses pada tanggal 5 Juni 2024).

⁹⁶ Fikri Hamidy, Sampurna Dadi Riskiono, & Tami Ulfia, Web-Based Donor Fund Managment Information System at the Madani Orphanage, *Journal of Social Sciennces and Technology for Community (JSSTCS)*, Vol.1, No.1, 2020, hlm. 21.

⁹⁷ Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan :Kompetensi Dan Prakteknya (Edisi Revisi)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), hlm. 201.

diperoleh menjadi sangat banyak. Pada tahap awal, peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial atau objek yang diteliti, dengan merekam semua yang dilihat dan didengar. Dengan cara ini, peneliti akan mendapatkan data yang melimpah dan bervariasi.⁹⁸

2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Metode analisis data yang umumnya digunakan oleh penulis untuk mempermudah penyusunan data adalah Reduksi Data, yang dilakukan dengan cara meringkas informasi dan mengelompokkan data ke dalam kategori yang lebih umum.⁹⁹ Setelah melakukan penelitian, kita akan mendapatkan data yang masih berupa mentah dan perlu disempurnakan. Oleh karena itu, penulis melakukan reduksi data untuk memperbaiki data yang utuh dengan cara meringkas atau memfilter informasi, sehingga lebih mudah dipahami oleh pembaca.¹⁰⁰

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data sering diartikan sebagai penyusunan informasi dalam bentuk teks naratif atau narasi yang mencakup catatan lapangan. Metode ini menggabungkan berbagai informasi untuk memudahkan pemahaman tentang apa yang sedang terjadi.¹⁰¹ Dalam penyajian ini, penulis akan menyampaikan data dalam bentuk catatan lapangan. Lokasi yang dituju dalam penelitian ini adalah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah Purwokerto.

4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Penarikan kesimpulan, atau yang sering disebut dengan verifikasi data, adalah proses merumuskan makna yang diperoleh dari hasil penelitian. Pada tahap ini, verifikasi dilakukan dengan meninjau kebenaran

⁹⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 2020), hlm.131.

⁹⁹ Ahmad Rijali , ‘Analisis Data Kualitatif’, *Alhadrahah: Jurnal ilmu dakwah*, Vol. 17, No. 33, 2019. hlm. 81–95.

¹⁰⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 132

¹⁰¹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 132

dari kesimpulan yang diambil, yang berkaitan dengan hubungan yang ada dan tetap konsisten dengan judul masalah yang sedang dibahas.¹⁰²



¹⁰² Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm.133.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Biografi Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy , A.H.

Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy adalah salah satu tokoh agama Islam yang terkenal di Purwokerto. Beliau lahir pada 2 Februari 1953 di desa Demak, Jawa Tengah. Ayah beliau bernama Djahudi dan ibunya bernama Mursilah, yang keduanya merupakan penduduk asli Demak.¹⁰³

Nama asli Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy adalah Muhammad Thoha Djahudi. Gelar Alawy yang disematkan padanya mencerminkan kecintaannya terhadap sosok gurunya yang menjadi inspirasi dalam memimpin pondok pesantren, yaitu Sayyid Alawy. Sayyid Alawy adalah bapak dari gurunya yang berada di Makkah, Sayyid Muhammad al-Maliki al-Hasani.¹⁰⁴

Dalam wawancara, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy menjelaskan bahwa ia lahir dari keluarga sederhana, di mana orang tuanya bekerja sebagai petani. Meskipun demikian, orang tuanya sangat mencintai dan menghormati para kiai dan orang alim. Sejak kecil, beliau sudah diperintahkan untuk mendalami ilmu agama Islam, khususnya Al-Qur'an, dengan berguru kepada kiai di kampung halamannya. Kiai tersebut berperan penting dalam proses pendidikan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, karena ayahnya merupakan salah satu murid kesayangan kiai tersebut yang sering mengumandangkan adzan saat beliau masih menuntut ilmu agama di kampungnya.¹⁰⁵

Setelah Kiai di kampung halamannya wafat, syiar Islam dilanjutkan oleh putranya, Kiai Abdul Wahid. Sejak saat itu, Kiai Abdul Wahid berpesan kepada Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy untuk mendalami dan

¹⁰³ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹⁰⁴ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹⁰⁵ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

menghafalkan Al-Qur'an terlebih dahulu. Ketika Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy sudah cukup siap, beliau diperintahkan untuk pulang ke kampung halamannya. Hal ini penting karena Kiai di kampungnya tidak menghafal Al-Qur'an, dan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy pada saat itu baru sebatas belajar membaca Al-Qur'an bersama beliau. Kiai Abdul Wahid juga berperan dalam membantu membiayai pendidikan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy agar beliau dapat menyelesaikan pendidikan dan hafalan Al-Qur'an-nya.¹⁰⁶

Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy memulai pendalaman agamanya di Pondok Pesantren saat bersekolah di Madrasah Tsanawiyah. Namun, seiring berjalannya waktu, beliau berhenti mondok dan menggunakan sepeda onthel sebagai alternatif transportasi untuk berangkat ke sekolah. Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy hanya menyelesaikan pendidikan sampai tingkat Madrasah Aliyah, dan beliau tidak tamat karena hanya belajar sampai kelas 2 MA, yang disebabkan oleh faktor ekonomi keluarganya pada saat itu.¹⁰⁷

Setelah itu, gurunya, K.H. Abdullah Umar, memerintahkannya untuk menyelesaikan hafalan Al-Qur'an. K.H. Abdullah Umar juga berperan dalam membantu membiayai pendidikan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy hingga selesai. Dalam wawancara, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy menjelaskan bahwa beliau pertama kali mondok untuk menghafal Al-Qur'an di Pondok Pesantren Al-Hikmah Benda, Sirampog. Namun, pengalaman tersebut hanya berlangsung selama satu bulan karena faktor tertentu. Meskipun demikian, dalam waktu singkat tersebut, beliau sudah berhasil menghafal Al-Qur'an sebanyak 3 setengah juz.¹⁰⁸

Setelah keluar dari Pondok Pesantren Al-Hikmah, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy melanjutkan pendidikannya di beberapa pondok

¹⁰⁶ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹⁰⁸ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

pesantren, salah satunya di Pondok Pesantren Tahfidz Nahdlatul Qur'an yang dipimpin oleh K.H. Arwani Kudus pada tahun 1970. Namun, beliau hanya bertahan selama satu minggu di pondok tersebut karena mayoritas santri di sana merupakan remaja, sedangkan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy masih terbilang kecil dibandingkan dengan anak-anak lainnya. Setelah singgah di beberapa pondok pesantren, akhirnya beliau menetap di Petilasan Pondok Pesantren K.H. Raden Asnawi, yang merupakan murid dari K.H. Abdul Wahid Kudus. Selain itu, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy tetap mengaji di tiga tempat yang pernah ia singgahi sebelumnya, yaitu di Pondok Pesantren K.H. Arwani, K.H. Hisyam, dan K.H. Raden Asnawi. Namun, pada akhirnya beliau harus berhenti mondok karena faktor ekonomi keluarganya.¹⁰⁹

Menurut wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, setelah beliau berhenti mondok, ia tetap meneruskan hafalan Al-Qur'an di Pondok Pesantren Raden Asnawi di Kudus. Sembari melanjutkan hafalannya, beliau juga mulai bekerja untuk membantu perekonomian kedua orang tuanya dengan membuat arang yang kemudian dijual ke pondok pesantren. Waktu beliau dibagi dengan baik: pagi hari digunakan untuk membantu orang tua, waktu dzuhur untuk menghafal, dan setelah sholat isya digunakan untuk simaan hafalan Al-Qur'an. Namun, rutinitas ini hanya berlangsung selama tiga bulan. Pada tahun 1972, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy berhasil menyelesaikan hafalan Al-Qur'annya, mulai dari juz 14 sampai juz 30, dalam waktu kurang dari satu tahun. Saat itu, beliau sudah memiliki hafalan sebanyak 13 juz, yang kemudian dilanjutkan hingga selesai di kampung halamannya.¹¹⁰

Kemudian, pada tahun 1972, saat K.H. Abdullah Umar yang berasal dari Semarang mengisi pengajian rutin dalam rangka selapanan di kampungnya, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy diperintahkan untuk pindah ke kota Semarang. Hal ini terjadi ketika kiainya memberi kabar

¹⁰⁹ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹¹⁰ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

gembira kepada ayah Abuya bahwa putranya telah menyelesaikan Al-Qur'an, sementara beliau sedang menyajikan hidangan untuk kiainya. Tujuan dari kepindahan ini adalah untuk meneruskan Al-Qur'annya dan melakukan murojaah hafalannya agar tidak hilang.¹¹¹

Namun, beliau mengalami kendala biaya yang menghalanginya untuk menyelesaikan Al-Qur'an di Pondok Pesantren. Meski menghadapi berbagai masalah, terutama masalah ekonomi, semangat Abuya K.H. Mohammad Thoha untuk menjaga hafalan Al-Qur'an tidak pernah padam. Bahkan setelah itu, beliau tidak tinggal bersama kiainya, melainkan tinggal bersama temannya di sebuah masjid kecil di Kauman, Semarang. Meskipun demikian, beliau tetap mengaji kepada kiainya pada waktu yang ditentukan..¹¹²

Setelah itu, K.H. Abdullah Umar, kiainya, termotivasi oleh keberadaan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy untuk menggalang donasi guna mendirikan sebuah Pondok Pesantren. Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy juga ikut serta dalam usaha penggalangan donasi tersebut. Setelah beberapa bulan kegiatan donasi berlangsung, K.H. Abdullah Umar mendeklarasikan pendirian Pondok Pesantren yang diberi nama Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Kauman. Pada saat itu, jumlah santri langsung mencapai 25 orang.¹¹³

Menurut wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, para santri tersebut juga turut membantu biaya pendidikan K.H. Mohammad Thoha Alawy di Pondok Pesantren. Namun, banyak di antara mereka yang mengalami kendala biaya untuk menyelesaikan pendidikan mereka. Meskipun demikian, hal ini tidak membuat Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy berkecil hati. Antara tahun 1972 dan 1973, meskipun telah khatam Al-Qur'an di Semarang, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy tetap ingin menjaga hafalannya dengan cara tetap mengaji kepada kiainya. Selain itu, beliau juga

¹¹¹ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹¹² Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹¹³ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

mendalami ilmu-ilmu lain, seperti ilmu nahwu, ilmu shorof, ilmu tafsir, ilmu fiqih, dan berbagai disiplin ilmu Islam lainnya..¹¹⁴

Pada tahun 1973, setelah menyelesaikan pendidikan pesantrennya di Semarang, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy berpamitan kepada kiainya untuk mukim dari Pondok Pesantren dan melanjutkan ngajinya di Jawa Timur. Meskipun ditawarkan untuk menggantikan kiainya, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy dengan sopan menolak, merasa belum cukup pintar dan belum mampu. Setelah mendapat izin, beliau melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Bathokan di desa Pethok, yang dipimpin oleh K.H. Jamaluddin.¹¹⁵

Di Pondok Pesantren tersebut, K.H. Mohammad Thoha Alawy tidak tinggal di pesantren, melainkan bersama pasangan suami istri di desa Pethok yang tidak memiliki anak dan menganggapnya sebagai anak sendiri. Mereka sangat perhatian dan membantu mencukupi kebutuhan beliau. Setiap kali akan mengaji, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy berangkat dari tempat tinggalnya menuju Pondok Pesantren Bathokan. Selama di Jawa Timur, beliau juga mengaji di Pondok Pesantren Lirboyo selama dua tahun. Selain itu, K.H. Mohammad Thoha Alawy pernah belajar di Pondok Pesantren Mranggen yang dipimpin oleh K.H. Muslih, di mana beliau mengkaji kitab tafsir Munir hingga mahir. Proses pembelajaran ini menunjukkan komitmennya yang tinggi terhadap penguasaan ilmu agama dan Al-Qur'an..¹¹⁶

Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy melanjutkan kehidupannya dengan bekerja di berbagai kota, mulai dari Surabaya hingga Lampung, untuk mengumpulkan biaya guna melanjutkan pengajiannya ke Makkah. Meskipun sibuk bekerja, beliau tetap berkomitmen terhadap hafalan Al-Qur'an dengan cara melakukan riyadloh, yakni khatam Al-Qur'an setiap minggu secara terus-menerus. Berkat kerja keras dan dedikasinya, pada tahun 1978, K.H. Mohammad Thoha Alawy berhasil pergi ke Makkah untuk melanjutkan studi

¹¹⁴ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

¹¹⁵ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹¹⁶ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

agama. Selama di Makkah, beliau menjadi santri muktakhirrijin (dikenal di Indonesia sebagai santri kalong) dari Sayyid Muhammad al-Maliki Al-Hasani. Pengalaman ini memperkaya pengetahuan dan pemahaman beliau tentang agama Islam, serta menambah kualitas keilmuan yang ia miliki.¹¹⁷

Menurut wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, di Makkah, beliau berguru kepada Abuya Sayyid Muhammad Al-Maliki Al-Hasani untuk murojaah hafalan Al-Qur'an. Selain fokus pada hafalan, beliau juga mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya di sana. Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy dikenal memiliki banyak relasi, terutama di kalangan para gurunya, yang menunjukkan kesederhanaan dan semangat belajarnya. Salah satu gurunya, Syeikh Ali Yamani, yang merupakan paman dari Syeikh Zaki Yamani (menteri perminyakan Arab Saudi pada saat itu), bahkan membantu beliau dalam membuat surat-surat tinggal saat berada di Makkah. K.H. Mohammad Thoha Alawy juga belajar dari Syeikh Ali Jabir dari Mesir, di mana beliau menyelesaikan hafalan Al-Qur'annya. Selain itu, beliau juga berguru kepada Syeikh Yasin Al-Falimbany dan Syeikh Ibrahim.¹¹⁸

Di Makkah, beliau sempat menuntut ilmu di Madrasah Shalatiyah, sebuah madrasah terkenal di kalangan masyarakat Makkah, di mana beliau berguru kepada Syeikh Abdullah Al-Hajji dan Syeikh Ismail bin Usman. Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy aktif mengikuti berbagai ijazah kitab, termasuk kitab tafsir, fiqh, dan hadis. Salah satu ijazah penting yang beliau terima adalah dari Habib Umar bin Hafidz dari Yaman dan Syeikh Salim As-Satiri. Kegiatan belajar dan pengajiannya di Makkah memberikan fondasi yang kuat bagi pengetahuan dan keilmuan beliau di bidang agama Islam.¹¹⁹

Pada tahun 1981, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy kembali ke kampung halamannya setelah menuntut ilmu di Makkah. Tidak lama setelah kepulangannya, tepatnya pada tahun 1982, beliau menikah dengan Nyai

¹¹⁷ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹¹⁸ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹¹⁹ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Tasdiqoh, yang merupakan cucu dari salah satu pendiri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Menurut wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, keduanya memiliki keinginan yang sama: beliau ingin memiliki istri yang dapat menemaninya tinggal di Makkah, sementara Nyai Tasdiqoh selalu berdoa agar dikaruniai suami yang mampu membawanya tinggal di Makkah. Kekuatan doa dan niat tulus mereka akhirnya mempertemukan mereka dalam ikatan pernikahan yang bahagia. Pasangan ini kemudian membangun kehidupan bersama, berlandaskan cinta dan saling pengertian..¹²⁰

K.H. Mohammad Thoha Alawy dan istrinya, Nyai Tasdiqoh, yang juga merupakan seorang penghafal Al-Qur'an, kembali ke Indonesia setelah dua tahun tinggal di Makkah. Kehidupan mereka di Makkah diwarnai dengan murojaah hafalan dan pengabdian satu sama lain, di mana Nyai Tasdiqoh selalu menunggu suaminya sambil menghafal Al-Qur'an di kompleks Masjidil Haram.¹²¹

Setelah kepulangan mereka ke desa Parakanonje, Banyumas, Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy menjadi sosok yang berperan penting dalam kegiatan belajar mengaji Al-Qur'an di daerah tersebut. Beliau berkomitmen untuk menyebarkan ilmu agama dan mendidik masyarakat sekitar hingga pada akhirnya mendirikan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, di mana beliau menjabat sebagai pengasuhnya hingga saat ini.¹²²

Berikut adalah nama-nama putra dan putri Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy:¹²³

1. Ning Rifqoh
2. Ning Fatmah, S.Th. I., M.Pd.
3. K.H. Ahmad Musyaffa', Lc.
4. Almh. Ulfah 'Iffatus Saniyah (Wafat pada tanggal 10 Juni 2004)

¹²⁰ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²¹ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²² Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²³ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

5. Gus Ahmad Rofi, Lc.
6. Gus Ahmad Muadz
7. Gus Muhammad Faza
8. Ning Milatun Asna
9. Ning Nihayatul Widad
10. Gus M. Faqih Mubassyr

Setelah kepulangannya dari Makkah inilah beliau menjadi sosok yang berperan penting dalam kegiatan belajar mengaji Al-Qur'an di desa Parakanonje sampai pada akhirnya beliau mendirikan Pondok Pesantren dan menjadi pengasuhnya sampai sekarang.¹²⁴

Kesimpulan yang Anda buat sangat tepat. K.H. Mohammad Thoha Alawy memang merupakan sosok yang sederhana dan berjuang keras dalam hidupnya, terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapinya, terutama dalam hal ekonomi. Dedikasi dan semangatnya untuk menuntut ilmu adalah bentuk kasih sayang dan penghormatan kepada orang tuanya. Beliau menyadari bahwa dengan menuntut ilmu dan menghafal Al-Qur'an, ia tidak hanya memperbaiki nasibnya sendiri tetapi juga mengangkat derajat orang tuanya.

Semangatnya dalam menggapai cita-cita, serta usaha untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, mencerminkan nilai-nilai luhur yang patut dicontoh. Ini menunjukkan bahwa meskipun berasal dari latar belakang yang sederhana, tekad dan kerja keras dapat membawa seseorang mencapai tujuan yang lebih tinggi dan bermanfaat bagi orang lain.¹²⁵

Sekarang beliau menjadi pengasuh Pondok Pesantren yang memiliki jumlah santri yang cukup banyak dan mayoritas menjadi penghafal Al-Qur'an, serta menjadi tokoh agama islam yang terkenal di masyarakat luas khususnya di wilayah Banyumas. Hal ini diperoleh berkat dari tirakatnya dalam konsekuensi terhadap Al-Qur'annya sejak beliau masih kecil sehingga berpengaruh terhadap kehidupannya sekarang. Seperti yang

¹²⁴ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²⁵ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

dikatakannya bahwa barang siapa yang senantiasa menjaga Al-Qur'an, maka akan dicukupi kehidupannya oleh Allah SWT.¹²⁶

Berikut ini merupakan nama sebagian guru dari Abuya K.H. Mohammad ThoHa Alawy.¹²⁷

1. Kiai Abdul Wahid Demak
2. Kiai M. Arwani Amin Sa'id Kudus
3. Kiai Raden Asnawi Kudus
4. Kiai Abdullah Umar Semarang
5. Kiai Ahmad Umar Abdul Mannan Mangkuyudan, Solo
6. Kiai Hisyam Kudus
7. Kiai Mufid Mas'ud Sunan Pandanaran Yogyakarta
8. Kiai Muslih Mranggen, Demak
9. Kiai Murodi Semarang
10. Kiai Ahmad Muthohar Semarang
11. Kiai Jamaludin Bathokan
12. Kiai Mahrus Ali Lirboyo
13. Kiai Marzuki Lirboyo
14. Kiai Abdul Wasi' Semarang
15. Sayyid Muhammad Al-Maliki Al-Hasani Makkah
16. Syeikh Yasin Al-Falimbany Makkah
17. Syeikh Abdul Aziz Makkah
18. Syeikh Ismail bin Usman Makkah
19. Syeikh Ali Yamani
20. Syeikh Ibrahim Makkah
21. Syeikh Abdullah Al-Hajji Makkah
22. Syeikh Salim As-Satiri Makkah

Sebenarnya, sanad keilmuan Abuya K.H. Mohammad ThoHa Alawy dari segi ilmu Al-Qur'an ataupun ilmu lainnya seperti ilmu nahwu, ilmu hadis,

¹²⁶ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad ThoHa 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²⁷ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad ThoHa 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

ilmu tafsir, ilmu shorof, ilmu tasawuf itu sama, di setiap mengaji dengan para gurunya yang telah disebutkan diatas tersebut beliau senantiasa mengkaji berbagai ilmu yang berkaitan dengan Al-Qur'an ataupun ilmu-ilmu lainnya. Namun sanad keilmuan Al-Qur'annya yang masyhur dekat dengan Nabi Muhammad SAW. adalah Abuya Sayyid Al-Maliki Al-Hasani, K.H. Arwani Kudus, dan K.H. Munawir Krapyak.¹²⁸

B. Profil Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

1. Sejarah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah terletak di Dusun Parakanonje, Desa Karangsalam, Kecamatan Banyumas, Kabupaten Banyumas, Purwokerto. Sebelumnya, di Parakanonje sudah ada sebuah pondok pesantren tradisional yang diasuh oleh K.H. Muhammad Samingun. Namun, pesantren tersebut belum memiliki nama dan mungkin hanya berfungsi sebagai tempat mengaji dan menginap. K.H. Muhammad Sami'un dikenal sebagai seorang kiai yang memiliki jiwa yang indah, karisma yang kuat, dan gaya hidup yang sederhana. Sebelum mendirikan pondok pesantren, beliau sempat belajar mengaji di Termas, Pacitan, selama 12 tahun..¹²⁹

Kemampuan beliau dalam beragama, serta perannya sebagai Mursyid tarekat Syadziliyyah, membuat masyarakat ingin memperoleh ilmu yang beliau miliki. Nama beliau pun menjadi terkenal hingga ke luar desa, bahkan sampai ke tingkat kecamatan. Banyak orang berdatangan untuk menimba ilmu dari beliau, termasuk mereka yang datang dari Jatilawang, Wangon, dan daerah lainnya. Selain keahlian dalam urusan agama, beliau juga mahir dalam berbahasa, terbukti dengan kefasihan beliau dalam berbahasa Belanda, yang diperoleh karena masa mudanya beliau pernah bekerja di pemerintahan Hindia Belanda. Beliau wafat pada tanggal 23 Ramadhan 392 H. Kepergian seorang Mursyid tarekat pasti

¹²⁸ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹²⁹ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

meninggalkan jejak yang mendalam, baik di hati masyarakat maupun dalam agama Islam¹³⁰

Pesantren pun menjadi sepi dan kehilangan semangat. Untuk melanjutkan perjuangan beliau, pada tanggal 5 Oktober 1989, Ustadz Juwaini memulai kembali aktivitas pesantren. Awalnya, beberapa pemuda Karangsalam, seperti Ustadz Mustadi, Ustadz Agus Sularko, Ustadz Saefudin, dan lainnya, tergerak untuk mengadakan kursus bahasa Arab bagi anak-anak di sekitar desa. Tanpa diduga, peminat kursus tersebut sangat banyak dan antusias, dimulai dengan 30 murid yang berlokasi di rumah Ustadz Juwaini.¹³¹

Kegiatan pembelajaran kursus bahasa Arab diadakan dua kali seminggu setelah salat Ashar. Namun, tidak hanya kursus bahasa, anak-anak juga diberikan pelajaran yang berkaitan dengan agama, khususnya yang berhubungan dengan ibadah. Masyarakat yang semakin sadar akan pentingnya ilmu agama maupun umum pun berbondong-bondong mendaftarkan anak-anak mereka, sehingga jumlah murid meningkat menjadi 60. Akibatnya, rumah Ustadz Juwaini tidak lagi mencukupi untuk menampung semua murid, sehingga terpaksa meminta izin untuk menggunakan rumah warga sebagai tempat kegiatan belajar mengajar.¹³²

Dengan semakin banyaknya murid dan antusiasme warga, pihak pengelola tidak tinggal diam. Mereka mulai memikirkan nasib pembelajaran anak-anak ke depan dan keberlangsungan kursus bahasa Arab dan agama. Oleh karena itu, para pengelola meminta tanggapan kepada Kantor Departemen Agama Kabupaten dan Penilik Pendidikan Agama Islam Kecamatan setempat. Selain itu, masalah tempat dan

¹³⁰ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹³¹ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

¹³² Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah.

kemungkinan untuk mendirikan bangunan madrasah juga menjadi perhatian Kiai dan masyarakat setempat.¹³³

Seiring berjalannya waktu, ternyata minat belajar tidak hanya berasal dari warga sekitar Karangsalam, tetapi juga dari desa-desa tetangga, sehingga dua rumah warga pun tidak lagi cukup menampung murid. Atas saran Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy, takmir Masjid Jamik Parakanonje (An-Ni'mah), kegiatan pembelajaran tersebut dipindahkan ke masjid mulai tanggal 20 Mei 1990. Meskipun belum memenuhi syarat pendidikan klasikal, lokasi di masjid memang lebih luas. Jumlah peserta pun terus berkembang, mencapai 400 anak yang kemudian dibagi menjadi lima kelas.¹³⁴

Pemikiran para kiai dan tokoh masyarakat setempat, alhamdulillah, dapat terwujud secara bertahap. Pada 10 Maret 1991, dilakukan peletakan batu pertama untuk pembangunan gedung Madrasah Diniyah Ath-Thohiriyyah “Al-Mustaqbal”. Upacara sederhana ini disaksikan oleh pejabat dan sesepuh dari tingkat desa serta kecamatan. Diharapkan, usaha gotong royong masyarakat ini akan segera berhasil dalam menyediakan ruang yang memadai bagi murid-murid Madin “Al-Mustaqbal.” Selanjutnya, akan dilakukan pembenahan di bidang kurikulum agar sesuai dengan Keputusan Menteri Agama No. 3 Tahun 1983 tentang kurikulum Madrasah Diniyah.¹³⁵

Tiga tahun setelah kepulangan Abuya KH. Muhammad Thoha Alawy Al-Hafidz dari Mekah, santri mulai berdatangan untuk belajar kepada beliau. Dengan melihat kondisi kelompok studi yang semakin berkembang, serta meningkatnya jumlah santri mukim dan dukungan dari masyarakat serta pihak-pihak lainnya, ditambah dengan niat suci untuk mengembangkan agama Islam dan menghidupkan kembali pesantren yang

¹³³ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹³⁴ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹³⁵ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

pernah dirintis oleh pendahulunya, KH. Muhammad Samingun, Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah resmi didirikan. Peletakan batu pertamanya dilakukan oleh Nyai Hajjah Sodiah Umar (sesepuh PP. Al-Muayyad Surakarta) pada tanggal 25 Jumadil Akhir 1413 H / 12 Desember 1992 M, yang berlokasi di Parakanonje, Karangsalam Kidul, Kedungbanteng, Purwokerto.¹³⁶

2. Logo Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Gambar 4.1 Logo Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Lambang Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah memiliki bentuk segi sepuluh dengan garis lengkung. Di dalam lambang tersebut terdapat gambar, termasuk satu bintang besar di atas tulisan "PONDOK PESANTREN ATH-THOHIRIYYAH." Terdapat pula tali yang melingkar di dalam lambang tersebut dengan delapan bintang, empat di sisi kanan dan empat di sisi kiri. Di bagian atas, terdapat kubah masjid yang berdiri di atas kitab terbuka beserta pena, serta empat kitab yang menopang di bawahnya, dengan dua kitab di sisi kanan dan dua di sisi kiri. Di depan pintu masjid terdapat tiga anak tangga, serta dua menara masjid di kanan dan kiri. Di bagian bawah lambang terdapat tulisan "Ma'had Al-Islami Ath-Thohiriyyah" dan "PARAKANONJE," seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.1.

¹³⁶ Wawancara dengan Abuya Thoha, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

Lambang Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah terdiri dari gambar dengan warna dan bentuk yang khas. Detail mengenai warna dan bentuk lambang tersebut dapat ditemukan dalam dokumen AD ART Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Lambang ini mencerminkan identitas dan nilai-nilai yang dijunjung oleh pesantren.

- a. Warna hijau melambangkan Islam; warna putih melambangkan kesucian, ketulusan, kejujuran, dan ketekunan; warna biru melambangkan kedamaian; dan warna kuning melambangkan ilmu.
- b. Segi sepuluh bergaris lengkung melambangkan kedinamisan dan keteguhan dalam memegang prinsip sebagai Lembaga Pendidikan Islam yang bertujuan mencetak kader umat yang Rahmatan lil ‘Alamin.
- c. Satu bintang besar di atas melambangkan Rasulullah SAW sebagai teladan utama.
- d. Empat bintang di kanan melambangkan kepemimpinan Al-Khulafa’ Ar-Rasyidin (Abu Bakar AsShiddiq, Umar bin Khottob, Utsman bin Affan, Ali bin Abi Thalib).
- e. Empat bintang di kiri melambangkan Empat Madzhab Fiqh (Hanafi, Maliki, Syafi’i, dan Hanbali).
- f. Jumlah 9 bintang melambangkan Walisongo penyebar agama Islam di Nusantara. Tali yang melingkar melambangkan Ukhuwwah Islamiyyah.
- g. Kubah masjid melambangkan Taqwa kepada Allah SWT dengan menjalankan perintah dan menjauhi larangannya.
- h. Kitab yang terbuka beserta pena melambangkan Tholabul ‘Ilmi disertai kecintaan terhadap ilmu dan kajian ilmiah yang menjadi pokok pemikiran pesantren.
- i. Empat kitab yang menopangnya melambangkan Empat Pedoman (Al-Qur’an, As-Sunnah, Al-Ijma’, dan Al-Qiyas).
- j. Tiga anak tangga di depan pintu masjid melambangkan Aqidah, Syari’at, dan Tasawuf sebagai jalan menuju ridho Allah SWT.

- k. Dua menara masjid melambangkan Syi'ar dan Da'wah kepada ajaran Islam yang benar

3. Visi Misi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

a. Visi

Visi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah adalah mencetak manusia yang beriman bertaqwa, berilmu, beramal berakhlakul karimah dan berhati ikhlas.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi sebagaimana di atas, maka Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah melaksanakan usaha-usaha sebagai berikut:

- 1) Menumbuhkan kecakapan warga pesantren dalam mengamalkan syariat agama Islam
- 2) Menyiapkan kader muslim yang berkualitas dalam faqahah (kedalaman ilmu agama), 'adalah (kematangan pribadi), kafa'ah (kecakapan operatif) sebagai prakarsa pengembangan masyarakat.
- 3) Menanamkan sikap dan kemampuan santri agar memiliki kesalehan individual maupun sosial.
- 4) Memberikan bimbingan keterampilan sebagai keahlian individu.
- 5) Menyuburkan jiwa pahlawan dengan semangat juang tanpa pamrih.

4. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

| PENGASUH PONDOK | |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, AH. | Ibu Nyai Hj. Tasdiqoh, AH. |
| DEWAN ASATIDZ | |
| Bapak K. Imam Mujahid | Bapak K. Sholeh Mufti |
| Bapak K. Muhammad Sa'dullah | Bapak K. Rachmat |
| Bapak K. Amin Kusyeri, S.Pd.I. | Bapak K. Agus Sunaryo, M.S.I. |
| Bapak K. Ari Ristiano, S.Pd.I., A.H. | Bapak K. M. Mufid Adiansyah, S.H.I. |

| | |
|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Bapak K. Dr. H. Suraji, M.Ag. | Bapak K. Dr. M. Nurhalim, M.Pd. |
| Bapak K. Dr. Munawir, M.S.I. | Bapak KH. Irchamni |
| Bapak K. Subhan, AH | Ustadzah Rifqoh, S.H.I., AH. |
| Ustadzah Fatmah, S.Th.I., M.Pd., AH. | Ustadzah Ulfi Fachriyani, S.Pd., AH. |
| Ustadzah Millatul Asna, AH. | Ustadz H. Ahmad Musyaffa', Lc., AH |
| Ustadz Ahmad Rofi', Lc., AH. | Ustadz Ahmad Mu'adz, S.Ag., AH |
| Ustadz Mujib, S.E. | Ustadz Tamamul Wafa', M.Pd. |
| Ustadz Dr. Akhmad Sulaiman, M.Pd. | Ustadz Werdi Agung S., S.Kom.I. |
| Ustadz Akhmad Danil Huda, S.Ud. | Ustadz M. Humam Azhar, AH. |
| Ustadz Ahmad Naufal | Ustadz Multakiton Nuha |
| Ustadz Imam Fauzi, S.Kom. | Ustadz Hasanudin, B.Sc., M.Sy. |
| Ustadz Ulul Aedi, M.Ag. | Ustadz Yusuf Hasyim, S.Pd.I. |
| Ustadz Sohibul Hidayat, S.E.Sy | Ustadz Mufid Rizal Sani, M.Pd. |
| Ustadz Aji Febrianto, S.Pd. | Ustadz Itmamul Umam, S.Pd. |
| Ustadz Iwan Burhanudin, S.Pd. | Ustadz Luqman Purnomo, S.Pd.I. |
| PENGURUS SANTRI PUTRA | |
| Lurah | Ahmad Khanifudin |
| Sekretaris | Abdullah Ar Royyan |
| | Ahmad Ali Ma'sum |
| Bendahara | Ahmad Alfiatul Amal |
| | Danil Huda |
| Pendidikan | M. Aldia Syafa |
| | Ahmad Fikri Fathoni |
| | Abdullah Al Mufid |
| | Ahmad Zainnuri |

| | |
|------------------------------|-------------------------|
| Ketertiban dan Komunikasi | Adnan Maulana |
| | Luqman Hafidh |
| | Silmi Almadani |
| | Ufu Saifullah |
| | Wahidin Haris Wicaksono |
| Pengelolaan Lingkungan | Fathul Mujib |
| | M. Maliyal Iman |
| Kebersihan dan Kesehatan | M. Ajid Khilmy |
| | Lutfi Aiman |
| PENGURUS SANTRI PUTRI | |
| Lurah | Vidinina Khusbana |
| Sekretaris | Hanna Salsabila |
| | Atina Rahmatika |
| Bendahara | Rahmasari |
| | Annisa Dwi Wahyuni |
| Pendidikan | Ranum Wafiq Azizah |
| | Ana Fajria Anjali |
| | Izza Laelatul Maghfiroh |
| Keamanan dan Komunikasi | Yasinta Fatimah |
| | Rifqiyah Amani |
| | Mei Irayanti |
| | Fadilah Ikmal Hidayah |
| Kebersihan dan Kesehatan | Himatul Aliyah |
| | Rofi Nur Azizah |
| | Ika Mustika Ratri |

Tabel 4.1 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

C. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H.

Gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah menggunakan tradisi yang berada di pondok pesantren pada umumnya yaitu menempati posisi sentral dimana beliau memegang kendali semua hal yang berkaitan dengan pondok pesantren. Adapun beberapa Model kepemimpinan yang digunakan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy pada saat menjadi pemimpin Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter

1) Kontrol dan Kepemilikan

Gaya kepemimpinan otoriter sering kali melibatkan kontrol penuh dari pemimpin dalam mengambil keputusan dan mengelola lembaga. Dalam konteks ini, Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. memiliki kendali yang signifikan dalam semua aspek pengelolaan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, baik dalam kebijakan pendidikan, maupun penataan sumber daya manusia.

Seperti yang dijelaskan Vidinina selaku lurah santri putri, bahwa:

*“Abuya bukan hanya terkenal dengan ketegasannya saja dalam mendidik santri, tetapi secara langsung beliau juga terlibat dalam pengambilan keputusan terutama dalam kebijakan-kebijakan yang beliau buat. Dari berbagai kebijakan yang beliau buat selalu memfokuskan pada kebijakan yang terkait dengan mengaji. Di pondok pesantren Ath-Thohiriyyah sendiri bukan hanya sekedar pondok pesantren yang berbasis kitab klasik saja tetapi di dalam pondok pesantren ini juga terkenal dengan para santinya yang menjadi penghafal Al-Quran”.*¹³⁷

Dalam hal ini, dampak kontrol penuh kepemilikan yang dijalankan Abuya untuk memastikan bahwa pesantren berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Abuya. Dengan

¹³⁷ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

kepemilikan penuh terhadap keputusan, pesantren berkembang dengan konsisten sesuai arah yang diinginkan.

2) Kurangnya Partisipasi dari Anggota

Salah satu karakteristik gaya kepemimpinan otoriter adalah minimnya partisipasi dari anggota atau staf dalam pengambilan keputusan. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. mungkin lebih sedikit melibatkan pihak lain, terutama dalam keputusan strategis yang menurutnya membutuhkan ketegasan dan tidak boleh terlalu banyak didiskusikan. Pada beberapa kebijakan penting, seperti penegakan disiplin dan penentuan aturan yang bersifat prinsipil, santri, pengurus, atau pengajar tidak banyak dilibatkan. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan otoriter di mana ruang partisipasi dibatasi hanya pada keputusan-keputusan tertentu.

Menurut wawancara dengan Vidinia lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah menjelaskan bahwa:

“Abuya ingin para santrinya mematuhi apapun yang diperintahkan olehnya, karena ketika santrinya tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah beliau buat, sama saja beliau telah mendzolimi diri sendiri. Selain itu, Abuya beranggapan bahwa beliau telah diamanahi oleh kedua orang tua santrinya, sehingga beliau mendidik santrinya dengan tanggung jawab.”¹³⁸

Dalam hal ini, Abuya terkenal dengan seorang pemimpin yang tegas dalam mendidik santrinya, hal ini dikarenakan gurugurunya memiliki sifat yang tegas ketika beliau mengaji Al-Qur'an atau mengaji ilmu yang lain, sehingga karakter gurunya tersebut menurun kepadanya.¹³⁹

Dampaknya, meskipun kurangnya partisipasi dapat mengurangi rasa keterlibatan dari pihak-pihak lain, namun dalam

¹³⁸ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹³⁹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

situasi tertentu, gaya ini efektif untuk menjaga kelancaran operasional tanpa terganggu oleh banyaknya perdebatan atau sudut pandang yang berbeda. Ini memastikan pesantren tetap berjalan sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan.

3) Pengawasan yang Ketat

Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin biasanya menerapkan pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa semua aturan dijalankan dengan benar. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. dikenal menerapkan pengawasan yang disiplin terhadap semua aspek kegiatan di pesantren, mulai dari ibadah, belajar, hingga kehidupan sehari-hari santri.¹⁴⁰

Kedisiplinan yang diterapkan oleh Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy dapat terlihat ketika beliau secara langsung membangunkan santrinya untuk melaksanakan sholat berjamaah. Dalam sebuah wawancara dengan Vidinina, dijelaskan bahwa K.H. Mohammad Thoha Alawy senantiasa menekankan kepada orang-orang di sekitarnya untuk selalu membaca Al-Qur'an dan menjalankan sholat berjamaah.¹⁴¹ Dalam pengajian rutin yang diadakan pada hari Ahad di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, beliau menyampaikan:

“Wong nek sibuk nderes, mbuh mulang mbuh nderes dewe bahkan ngantek ora sempet ndunga karo gusti Allah, kabeh kebutuhane insyaAlloh di cukupi senajan ora njaluk tur turah.”

Ucapan tersebut mengandung maksud bahwa beliau mendorong santrinya dan orang-orang di sekitarnya untuk tetap memprioritaskan membaca Al-Qur'an di mana pun dan kapan pun, meskipun tidak sempat berdoa. Beliau percaya bahwa berkah dari

¹⁴⁰ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁴¹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

Al-Qur'an dapat mencukupi kehidupannya dan mendatangkan rezeki yang tak terduga dari berbagai arah..¹⁴²

Dampak pengawasan yang ketat ini berdampak positif pada kedisiplinan santri, yang terbiasa menjalankan rutinitas dengan teratur. Selain itu, pengawasan ini juga membantu menjaga standar kualitas pendidikan di pesantren, sehingga setiap program dapat berjalan dengan baik sesuai harapan.

4) Komunikasi Tunggal

Dalam gaya kepemimpinan otoriter, alur komunikasi biasanya bersifat satu arah, di mana keputusan dan instruksi berasal langsung dari pemimpin, tanpa ada dialog atau masukan yang signifikan dari anggota. Hal ini juga terlihat dalam gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H., terutama dalam situasi di mana beliau merasa perlu memberikan arahan tegas.

Menurut Wawancara Vidinina selaku lurah santri putri, bahwa:

*“Abuya sering kali memberikan instruksi langsung kepada santri, dan oengu melalui ceramah atau arahan resmi tanpa membuka ruang untuk diskusi lebih lanjut. Komunikasi satu arah ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan terdengar jelas dan harus dilaksanakan sesuai dengan perintah”.*¹⁴³

Dampak komunikasi tunggal ini untuk memperkuat kontrol dan otoritas Abuya dalam memimpin pesantren. Meskipun kurang memberikan ruang untuk dialog, cara ini efektif dalam situasi yang membutuhkan kecepatan dan ketegasan dalam pengambilan keputusan, terutama dalam hal penegakan aturan atau implementasi kebijakan penting.

Jadi, gaya kepemimpinan otoriter Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, yang melibatkan

¹⁴² Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁴³ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

kontrol penuh, pengawasan ketat, minimnya partisipasi anggota, dan komunikasi satu arah, telah menciptakan lingkungan pesantren yang disiplin dan teratur. Meskipun gaya ini mungkin membatasi ruang partisipasi, namun dalam banyak kasus, hal tersebut efektif dalam menjaga stabilitas dan kesinambungan operasional pesantren.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

1) Diskusi dan Debat

Salah satu ciri utama gaya kepemimpinan demokratis adalah adanya ruang untuk diskusi dan debat. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. kerap membuka ruang diskusi ketika ada perbedaan pendapat atau ide baru yang muncul. Ia mengakui bahwa dengan mendengarkan berbagai pandangan, keputusan yang diambil bisa lebih matang dan bijaksana.

Seperti yang dijelaskan Vidinina selaku lurah santri putri, bahwa:¹⁴⁴

*“Abuya itu luar biasa mba, meskipun beliau terlihat tegas dan disegani banyak orang, tapi beliau termasuk orang yang sangat mendengarkan pendapat orang lain dalam mengambil keputusan, meskipun diberbagai posisi ada saatnya beliau memang mengambil keputusan sendiri secara penuh. Maka kenapa disini itu urutannya sebelum kita berbicara atau berpendapat langsung dengan pengasuh pondok, biasanya kita akan berdiskusi terlebih dahulu dengan Dewan Pertimbangan, kedudukan detim ini dibawah pengasuh dan diatas pengurus, yang dimana artinya bahwa tugas detim ini termasuk salah seorang wakil dari pengasuh pondok, dan yang menjadi dewan pertimbangan juga biasanya putra putri beliau sendiri. Maka dari itu sebelum kita berdiskusi dengan Abuya biasanya kita akan berdiskusi dengan detim terkait persoalan yang terjadi di pondok, dengan adanya detim ini kita jadi lebih leluasa dalam memperdebatkan persoalan pondok pesantren dalam berbagai hal, dan jika sudah tidak menemukan titik jawaban, biasanya detim akan mengarahkan langsung ke Abuya untuk mendiskusikan persoalan pondok”.*¹⁴⁵

Dampak adanya diskusi dan debat ini membantu menciptakan suasana yang lebih inklusif, di mana setiap orang merasa suaranya

¹⁴⁴ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁴⁵ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

dihargai. Hal ini juga meningkatkan kualitas hubungan antar anggota pesantren, karena mereka dapat saling memahami perspektif satu sama lain.

2) Pemilihan Melalui Konsensus atau Voting

Salah satu metode pengambilan keputusan dalam kepemimpinan demokratis adalah melalui konsensus atau voting, di mana keputusan diambil berdasarkan kesepakatan bersama atau suara mayoritas. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. kadang-kadang menggunakan metode ini ketika menghadapi situasi yang membutuhkan keputusan kolektif. Seperti yang di jelaskan Vidinina selaku lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:¹⁴⁶

*“Memang dalam beberapa kasus, seperti pemilihan pengurus baru, pengambilan keputusan terkait program kegiatan besar, atau keputusan mengenai perubahan struktural di pesantren, Abuya melibatkan pengurus dan pengajar untuk melakukan voting. Dan hasil keputusan ini dihormati dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terlibat, bahkan biasanya Abuya juga menyerahkan secara langsung kepada pengurus ataupun pengajar untuk mengurus hal ini.”*¹⁴⁷

Dampak pengambilan keputusan melalui konsensus atau voting memberikan rasa keadilan dan kepuasan di kalangan anggota pesantren, karena mereka merasa ikut berperan dalam proses tersebut. Ini juga membantu meningkatkan rasa tanggung jawab bersama terhadap implementasi keputusan yang telah diambil.

3) Pembagian Kekuasaan

Gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada pembagian kekuasaan dan otoritas, di mana pemimpin tidak memonopoli semua keputusan, tetapi mendelegasikan sebagian tanggung jawab kepada orang-orang yang dipercaya. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. menerapkan prinsip ini dengan memberikan kewenangan tertentu

¹⁴⁶ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁴⁷ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

kepada pengurus pesantren dan santri senior untuk menjalankan tugas-tugas spesifik.

Abuya membentuk tim-tim kerja atau komite yang bertanggung jawab atas berbagai bidang, seperti pengelolaan keuangan, pendidikan, atau pengembangan fasilitas. Pengurus tersebut diberi otoritas untuk membuat keputusan di tingkat operasional tanpa harus selalu melibatkan Abuya dalam hal-hal teknis.¹⁴⁸

Dengan adanya pembagian kekuasaan ini, manajemen pesantren menjadi lebih efisien karena banyak keputusan bisa diambil di tingkat yang lebih rendah tanpa perlu menunggu otorisasi dari Abuya. Ini juga memberi kesempatan bagi anggota pesantren untuk berkembang sebagai pemimpin dalam lingkup tanggung jawab mereka masing-masing.

Jadi, gaya kepemimpinan demokratis Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah tercermin dalam partisipasi aktif anggota, diskusi terbuka, pemilihan melalui konsensus atau voting, serta pembagian kekuasaan yang memberikan otonomi kepada pengurus dan santri senior. Hal ini menciptakan suasana pesantren yang inklusif dan kolaboratif, di mana setiap pihak merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Gaya ini efektif dalam menjaga keseimbangan antara otoritas pemimpin dan partisipasi anggota, serta memastikan pesantren berkembang dengan dukungan penuh dari seluruh komunitasnya.

c. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire

1) Keterlibatan Pemimpin yang Minim

Dalam gaya kepemimpinan laissez-faire, pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahan untuk mengelola kegiatan mereka sendiri tanpa campur tangan langsung.

¹⁴⁸ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

Keterlibatan pemimpin cenderung minim, terutama dalam hal pengambilan keputusan operasional.

Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. menerapkan gaya ini dalam beberapa aspek manajemen pesantren yang sifatnya teknis, seperti pengelolaan kegiatan harian asrama, pembagian tugas di kalangan santri senior, dan kegiatan ekstrakurikuler. Pengurus dan santri senior diberikan wewenang untuk mengatur hal-hal tersebut tanpa harus selalu melapor atau menunggu instruksi langsung dari Abuya.¹⁴⁹

Dampak minimnya keterlibatan langsung Abuya dalam pengelolaan teknis sehari-hari memungkinkan pengurus dan santri untuk belajar mandiri, mengasah keterampilan manajemen, dan meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.

2) Kebebasan dan Tanggung Jawab

Gaya *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan dan menjalankan tanggung jawab mereka sendiri. Dalam konteks pesantren, Abuya memberikan kebebasan ini kepada pengurus dan santri senior untuk menjalankan tugas tertentu tanpa pengawasan ketat.

Dalam beberapa program, seperti kegiatan belajar-mengajar tambahan atau inisiatif kegiatan sosial, santri diberikan kebebasan untuk merencanakan dan menjalankan program mereka sendiri. Pengurus pesantren hanya memberikan panduan umum, sementara detail pelaksanaan diserahkan sepenuhnya kepada tim pelaksana.¹⁵⁰

Kebebasan ini membangun rasa percaya diri di kalangan santri dan pengurus, karena mereka merasa diandalkan untuk mengambil keputusan sendiri. Namun, tanggung jawab yang menyertai kebebasan

¹⁴⁹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyah.

¹⁵⁰ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyah.

ini juga menuntut mereka untuk lebih mandiri dan disiplin dalam melaksanakan tugas.

3) Sumber Daya dan Dukungan

Meskipun keterlibatan pemimpin dalam gaya *laissez-faire* minim, pemimpin tetap berperan dalam menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan agar anggota bisa bekerja dengan baik. Abuya memastikan bahwa setiap unit di pesantren memiliki sumber daya yang cukup untuk menjalankan program-program yang telah direncanakan secara mandiri.

Abuya memberikan akses terhadap fasilitas, anggaran, dan sumber daya pendidikan kepada pengurus dan santri. Meskipun Abuya tidak terlibat langsung dalam setiap kegiatan, beliau selalu siap memberikan dukungan moral dan material ketika dibutuhkan, sehingga para santri dan pengurus bisa menjalankan program mereka dengan lancar.¹⁵¹

Dampak dukungan ini memberikan rasa aman bagi pengurus dan santri, karena mereka tahu bahwa Abuya akan mendukung usaha mereka jika diperlukan. Selain itu, dengan tersedianya sumber daya yang cukup, setiap unit di pesantren bisa beroperasi dengan lebih mandiri.

4) Fokus Pada Kemandirian

Salah satu tujuan utama dari gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah untuk mendorong kemandirian anggota. Pemimpin tidak selalu campur tangan dalam detail pekerjaan, sehingga anggota harus belajar untuk bekerja secara mandiri dan bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerjanya.

Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. menggunakan pendekatan ini untuk membentuk santri menjadi individu yang mandiri. Misalnya, santri senior diberikan tanggung jawab untuk

¹⁵¹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyah.

membimbing santri junior, mengelola kegiatan asrama, dan menyelenggarakan acara-acara di pesantren. Hal ini memupuk jiwa kepemimpinan dan kemandirian santri dalam mengelola berbagai aspek kehidupan pesantren.¹⁵²

Dampak fokus pada kemandirian ini membantu menciptakan lulusan pesantren yang tidak hanya kuat dalam aspek akademik dan spiritual, tetapi juga memiliki keterampilan manajemen dan kepemimpinan yang baik. Mereka terbiasa bekerja secara mandiri dan mampu memecahkan masalah tanpa harus selalu bergantung pada pemimpin.

Jadi, gaya kepemimpinan *laissez-faire* yang diterapkan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah lebih terlihat dalam upaya memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada pengurus dan santri senior dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dengan minimnya keterlibatan langsung, kebebasan dalam pengambilan keputusan, penyediaan sumber daya yang memadai, serta fokus pada kemandirian, gaya ini berhasil membentuk pesantren yang tidak hanya tertib, tetapi juga memberi ruang bagi anggota untuk mengembangkan diri dan bertanggung jawab penuh atas tugasnya. Hal ini menciptakan suasana belajar yang mendidik santri untuk mandiri dan mampu mengelola kegiatan secara efektif.

d. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

1) Visi yang Jelas

Pemimpin kharismatik dikenal memiliki visi yang jelas dan inspiratif. Visi tersebut menjadi pedoman yang kuat bagi pengikut untuk berjuang mencapai tujuan yang lebih tinggi. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. memiliki visi yang jelas tentang

¹⁵² Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

bagaimana pesantren harus berkembang, baik dari segi pendidikan agama maupun pembentukan karakter santri.¹⁵³

Menurut Vidinina selaku Lurah Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, beliau menjelaskan bahwa:

“Kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh Abuya selalu mempertimbangkan modernisasi zaman sekarang. Namun, yang menjadi catatan penting bagi beliau adalah penerapan kebijakan tersebut harus dapat menyeimbangkan santrinya dalam menjalani modernisasi tanpa terpengaruh oleh arus modernisasi yang ada.”¹⁵⁴

Dampak visi yang jelas ini menjadi pendorong utama bagi para santri dan pengurus untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pesantren. Visi tersebut juga memberikan arah yang kuat bagi setiap kegiatan di pesantren, sehingga semua pihak memiliki tujuan yang sama dalam berkontribusi.

2) Pengaruh Personal

Pemimpin kharismatik memiliki pengaruh personal yang sangat kuat, di mana kepribadian dan perilakunya menjadi inspirasi bagi pengikut. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. dikenal sebagai sosok yang dihormati karena keteladanan pribadinya, baik dalam kesederhanaan hidup, kedisiplinan, maupun komitmen terhadap.

Menurut wawancara dengan Ranum salah satu santri putri aktif Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah menjelaskan, bahwa:

“Abuya selalu menjadi panutan bagi santri dalam hal moralitas, ibadah, dan etos kerja. Kehadiran fisiknya di pesantren, ceramah-ceramah yang disampaikan, serta sikap penuh kasih sayang namun tegas terhadap para santri, memberikan pengaruh yang mendalam bagi semua orang yang berada di bawah kepemimpinannya.”¹⁵⁵

Dampak Pengaruh personal Abuya membuat santri dan pengurus merasa tergerak untuk mengikuti jejaknya, baik dalam kehidupan spiritual maupun keseharian. Para santri tidak hanya

¹⁵³ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

¹⁵⁴ Wawancara dengan Ranum, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁵⁵ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

mengikuti perintah, tetapi juga terinspirasi untuk meneladani sikap dan perilaku Abuya dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

3) Kepercayaan dan Dedikasi

Pemimpin kharismatik mampu menanamkan kepercayaan yang mendalam kepada para pengikutnya, sehingga mereka merasa terinspirasi untuk menunjukkan dedikasi penuh terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Abuya K.H. Mohammad Thoza 'Alawy A.H. telah berhasil membangun kepercayaan yang kuat dari para santri, pengurus, dan masyarakat luas melalui integritas dan konsistensinya.

Kepercayaan ini terwujud dalam hubungan harmonis antara Abuya dan seluruh elemen pesantren. Seperti yang dijelaskan oleh Vidinina selaku lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah bahwa:¹⁵⁶

“Hubungan Abuya dengan santrinya sangat dekat, bukan sekadar hubungan antara guru dan murid, tetapi juga ada timbal balik di antara keduanya. Dalam hal ini, beliau berperan sebagai sosok orang tua kedua bagi santrinya. Abuya memandang santrinya seperti anak sendiri yang harus dilindungi dan dididik dengan penuh kesabaran. Beliau lebih senang ketika santrinya memanggilnya dengan sebutan 'Abuya', yang berarti bapak, sebagai upaya untuk membangun kedekatan di antara mereka sekaligus untuk meneladani gurunya di Makkah, yaitu Abuya Sayyid Muhammad Al-Maliki Al-Hasani. Beliau percaya bahwa orang tua santrinya telah menitipkan anak-anak mereka kepadanya, sehingga beliau berusaha semaksimal mungkin untuk mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertujuan membentuk karakter para santrinya.”¹⁵⁷

Dedikasi tinggi dari santri dan pengurus terhadap pesantren ini menjadikan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah sebagai lembaga yang terus berkembang dan berprestasi. Kepercayaan yang diberikan Abuya kepada para pengurus juga membuat mereka lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

¹⁵⁶ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁵⁷ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

4) Transformasi Pribadi

Pemimpin kharismatik memiliki kemampuan untuk mentransformasi pengikutnya secara pribadi, baik dari segi mental, spiritual, maupun emosional. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. berhasil menciptakan perubahan positif di kalangan santri dan pengurus pesantren melalui pendekatan kepemimpinannya yang karismatik. Melalui pembelajaran agama yang mendalam, pembinaan akhlak, serta bimbingan spiritual, Abuya berhasil mengubah banyak santri yang datang ke pesantren dengan latar belakang yang berbeda menjadi individu yang lebih taat beragama, disiplin, dan berkomitmen tinggi pada nilai-nilai Islam.¹⁵⁸ Menurut wawancara dengan Vidinina selaku lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:

*“Abuya itu sosok ulama yang memiliki peran besar dalam pengembangan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Kepemimpinan beliau dikenal dengan pendekatan yang integratif, memadukan nilai-nilai tradisional pesantren dengan tuntutan modernitas, tanpa mengesampingkan esensi dari pendidikan agama Islam”.*¹⁵⁹

Dampak Transformasi ini terlihat dari kualitas lulusan pesantren yang dikenal tidak hanya memiliki pengetahuan agama yang kuat, tetapi juga memiliki karakter yang mulia dan mampu beradaptasi dengan tantangan kehidupan modern. Banyak santri yang menyatakan bahwa pengalaman mereka di pesantren di bawah bimbingan Abuya telah mengubah cara pandang mereka terhadap hidup dan agama.¹⁶⁰

e. Gaya Kepemimpinan Transformasional

1) Karisma

Abuya selalu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai agama dan integritas pribadi, yang kemudian diteladani oleh para santri dan pengurus. Kehadirannya dalam setiap aktivitas pesantren menjadi sumber motivasi bagi semua orang yang terlibat.

¹⁵⁸ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁵⁹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁶⁰ Wawancara dengan Yasinta, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Karisma dalam kepemimpinan transformasional mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan dan menginspirasi pengikut dengan visinya.

Menurut wawancara dengan Yasinta salah satu santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:¹⁶¹

*“Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. memiliki daya tarik karismatik yang kuat, di mana kepribadiannya yang tegas, berwibawa, serta penuh kasih sayang membuat santri dan pengurus pesantren sangat menghormatinya. Abuya selalu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai agama dan integritas pribadi, yang kemudian diteladani oleh para santri dan pengurus. Kehadirannya dalam setiap aktivitas pesantren menjadi sumber motivasi bagi semua orang yang terlibat”.*¹⁶²

Dampak karisma Abuya mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepatuhan secara sukarela dari santri dan pengurus. Mereka merasa terinspirasi oleh cara hidup Abuya yang sederhana namun kuat dalam nilai-nilai Islam, dan hal ini mendorong mereka untuk mengembangkan diri.

2) Inspirasi

Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi yang memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras mencapai tujuan yang lebih besar. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. memberikan inspirasi melalui visi yang jelas mengenai arah pengembangan pesantren dan peran santri dalam masyarakat.

Menurut wawancara dengan Ranum salah satu santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:¹⁶³

“Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy selalu mengingatkan para santrinya untuk senantiasa mengikuti ajaran-ajaran dari gurunya dan berkhidmah demi meraih ridho dari sang guru di pondok pesantren. Beliau percaya bahwa ilmu akan tetap terjaga melalui pengulangan yang konsisten, sedangkan keberkahan dari guru dapat

¹⁶¹ Wawancara dengan Yasinta, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

¹⁶² Wawancara dengan Yasinta, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

¹⁶³ Wawancara dengan Ranum, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

*diperoleh melalui pengabdian kepada mereka, serta manfaat dari ilmu yang dimiliki akan datang berkat ridho guru. Abuya juga berharap agar santrinya memiliki ilmu yang bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat, sehingga mereka dapat menjadi guru bagi siapa saja yang berinteraksi dengan mereka.”*¹⁶⁴

Dampak Inspirasi ini membangkitkan semangat di kalangan santri untuk tidak hanya belajar dengan tekun, tetapi juga berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang bermanfaat. Abuya berhasil memupuk harapan dan ambisi di hati santri bahwa mereka bisa menjadi agen perubahan yang positif di lingkungan mereka.

3) Simulasi Intelektual

Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin mendorong simulasi intelektual, di mana pengikut didorong untuk berpikir kritis, mencari solusi baru, dan tidak takut mengeksplorasi ide-ide yang belum pernah dicoba sebelumnya. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. selalu mendorong santri untuk tidak hanya menerima ilmu secara pasif, tetapi juga berpikir kritis dalam memahami ajaran agama dan permasalahan dunia.¹⁶⁵

Menurut wawancara dengan Rofi salah satu santri pondok pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:

“Abuya menanamkan kebiasaan berdiskusi dan bertanya di kalangan santri. Dalam setiap kajian kitab, Abuya membuka ruang dialog yang memungkinkan santri untuk bertanya, mempertanyakan, dan mencari jawaban yang lebih mendalam tentang ajaran agama. Ia juga menekankan pentingnya mengaitkan ilmu agama dengan tantangan kehidupan modern”.¹⁶⁶

Dampak Simulasi intelektual ini menghasilkan lulusan yang tidak hanya paham agama, tetapi juga mampu berpikir logis, kritis, dan analitis. Santri belajar untuk berani menyampaikan pendapat mereka, serta mengeksplorasi solusi yang inovatif dalam menghadapi masalah kehidupan

¹⁶⁴ Wawancara dengan Ranum, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁶⁵ Wawancara dengan Rofi, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁶⁶ Wawancara dengan Rofi, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

4) Pertimbangan Individu

Gaya kepemimpinan transformasional juga memberikan perhatian pada pertimbangan individual, di mana pemimpin memperhatikan kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan pribadi setiap pengikutnya. Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. memiliki kemampuan untuk melihat potensi unik di setiap santri dan memberikan perhatian khusus pada pengembangan masing-masing individu.

Menurut wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H., bahwa :

*“Saya juga pernah merasakan menjadi santri mba, maka dari saya mengerti bagaimana caranya saya harus selalu memberikan bimbingan personal kepada santri, terutama yang memiliki potensi besar atau sedang menghadapi kesulitan”.*¹⁶⁷

Dalam hal ini, beliau selalu memberikan nasihat yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing santri, baik dalam hal akademik maupun spiritual. Abuya juga memberikan ruang bagi santri untuk mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan bakat mereka, seperti dalam bidang seni, dakwah, atau kepemimpinan.¹⁶⁸

Dampak dengan memberikan perhatian individual, Abuya berhasil mengoptimalkan potensi setiap santri, sehingga mereka berkembang sesuai dengan bakat dan minatnya. Pertimbangan ini juga membangun hubungan yang lebih dekat antara Abuya dan santri, di mana mereka merasa dihargai dan didukung dalam perjalanan perkembangan pribadi mereka.

Jadi, gaya kepemimpinan transformasional Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah berlandaskan pada karisma, inspirasi, simulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Dengan visinya yang kuat, Abuya mampu

¹⁶⁷ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

¹⁶⁸ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

menginspirasi santri untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, merangsang pikiran mereka untuk berpikir kritis, serta memberikan perhatian khusus pada kebutuhan masing-masing individu. Gaya kepemimpinan ini berhasil mentransformasi Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah menjadi lembaga yang tidak hanya unggul dalam pendidikan agama, tetapi juga dalam pembentukan karakter dan kemandirian santri, sehingga mereka siap menghadapi tantangan zaman

f. Gaya Kepemimpinan Transaksional

1) Klarifikasi Peran

Kepemimpinan transaksional menekankan pada klarifikasi peran dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi. Pemimpin transaksional memberikan panduan yang jelas mengenai apa yang diharapkan dari pengikut, serta tanggung jawab yang harus mereka emban.

Menurut wawancara dengan Rofi salah satu santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah, bahwa:¹⁶⁹

*“Abuya secara tegas mengatur peran dan tanggung jawab pengurus, serta semua santri dalam setiap kegiatan pesantren. Setiap individu mengetahui dengan jelas tugas dan fungsi mereka, mulai dari tugas harian di asrama hingga tanggung jawab dalam pengajaran dan kegiatan ibadah”.*¹⁷⁰

Dampak dengan adanya pembagian peran yang jelas, pesantren dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien. Santri dan pengurus memahami tugas masing-masing dan tahu apa yang diharapkan dari mereka, sehingga konflik peran dapat diminimalisir.

2) Penggunaan Penghargaan dan Sanksi

Dalam kepemimpinan transaksional, pemimpin menggunakan penghargaan sebagai insentif untuk pencapaian kinerja yang baik, serta sanksi untuk mengoreksi perilaku yang menyimpang dari aturan.

¹⁶⁹ Wawancara dengan Rofi, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyah.

¹⁷⁰ Wawancara dengan Rofi, tanggal 08 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyah.

Penghargaan dan sanksi ini digunakan sebagai alat untuk menjaga kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan.

Menurut wawancara dengan Vidinina selaku lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:

“Abuya selalu menerapkan santrinya untuk bertanggungjawab pada setiap hal yang dikerjakannya, jika santrinya melanggar Abuya memberikan hukuman bukan berupa bentuk fisik, melainkan melatih mental dan keilmuan santri salah satunya yaitu disuruh membaca Al-Qur’an dan waktunya tergantung dengan pelanggaran yang santrinya perbuat”.¹⁷¹

Dampak Penggunaan penghargaan dan sanksi membantu menjaga disiplin dan motivasi santri. Santri terdorong untuk berperilaku sesuai dengan aturan karena adanya konsekuensi yang jelas. Penghargaan mendorong mereka untuk mencapai hasil terbaik, sementara sanksi berfungsi sebagai alat kontrol bagi mereka yang melanggar aturan.

3) Manajemen Berbasis Aturan

Gaya kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada manajemen berbasis aturan. Pemimpin transaksional menetapkan aturan-aturan yang harus diikuti oleh pengikut dan mengawasi kepatuhan terhadap aturan tersebut.

Menurut wawancara dengan Vidinina selaku lurah santri putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, bahwa:¹⁷²

*“Di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, Abuya memberlakukan aturan-aturan yang cukup ketat terkait dengan kegiatan belajar, ibadah, dan kehidupan sehari-hari santri. Seperti, aturan terkait jam belajar, waktu sholat berjamaah, dan pembatasan penggunaan fasilitas pesantren. Abuya juga menegakkan aturan ini dengan disiplin yang ketat dan memastikan bahwa setiap santri mengikuti aturan yang ada.”*¹⁷³

¹⁷¹ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁷² Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

¹⁷³ Wawancara dengan Vidinina, tanggal 11 Mei 2024 di kantor Pondok Pesantren AthThohiriyyah.

Dampak manajemen berbasis aturan menciptakan keteraturan dan kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari di pesantren. Dengan adanya aturan yang jelas dan konsisten, santri menjadi terbiasa dengan kedisiplinan yang tinggi, yang pada akhirnya membentuk karakter mereka dalam menjalani kehidupan yang tertib dan teratur.

Jadi, gaya kepemimpinan transaksional Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy A.H. di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah menekankan pada klarifikasi peran, penggunaan penghargaan dan sanksi, serta manajemen berbasis aturan. Abuya memastikan bahwa setiap santri dan pengurus memahami peran mereka dengan jelas dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Dengan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar, beliau berhasil menciptakan lingkungan yang disiplin dan teratur. Kepemimpinan transaksional ini mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif dan mencetak santri yang taat pada aturan serta memiliki tanggung jawab tinggi.

2. Pengaruh Kepemimpinan K.H. Mohammad Thoha Alawy dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan lembaga tersebut. Beliau adalah tokoh pendiri yang masih aktif sebagai pengasuh hingga kini. Perjuangannya dalam mengembangkan pondok pesantren sangat serius; meskipun berasal dari keluarga sederhana, beliau telah membuktikan diri sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dan berhasil membangun kharisma yang tinggi.

Selain fokus pada pembentukan karakter santri yang berakhlak mulia, beliau juga berupaya mengembangkan sarana dan prasarana di pondok pesantren tanpa mengandalkan bantuan pemerintah. Sarana dan prasarana adalah elemen penting dalam sebuah lembaga pendidikan, termasuk pondok pesantren, yang berfungsi sebagai pusat kegiatan belajar mengajar dan memerlukan fasilitas yang memadai. Dengan kata lain, kualitas sarana dan

prasarana berpengaruh langsung terhadap keberhasilan proses pembelajaran di pondok pesantren.

Sejak awal berdirinya Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah, K.H. Mohammad Thoha Alawy berkomitmen untuk mengembangkan fasilitas yang ada, meskipun pada awalnya beliau tidak berniat mendirikan pondok pesantren. K.H. Muhyiddin adalah sosok yang mendorongnya untuk melakukannya. Pada masa itu, tempat pembelajaran dan akomodasi santri masih sangat sederhana, dengan hanya satu ruang kamar untuk santri putri yang jumlahnya masih sedikit. Dalam sebuah wawancara, K.H. Mohammad Thoha Alawy menyampaikan bahwa berkat barakah Al-Qur'an serta dukungan dari para sesepuh dan lingkungan sekitarnya, segala kebutuhannya dicukupi oleh Allah SWT.¹⁷⁴

Hal ini terlihat dari upaya kiai beliau yang secara konsisten mengembangkan pembangunan pondok pesantren setiap tahunnya. Meskipun awalnya beliau tidak memiliki pekerjaan tetap dan hanya memiliki satu ruangan untuk tempat istirahat santri putrinya, kini beliau berhasil mendirikan pondok pesantren yang merupakan cabang dari Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah yang berlokasi di Karangklesem, Banyumas. Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy juga telah mengubah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah menjadi lembaga yang berfokus pada pengajaran Al-Qur'an, dengan mayoritas santrinya menjadi penghafal Al-Qur'an. Beliau juga mendorong alumni-alumni pondok pesantren untuk menjadi tokoh agama dengan cara mengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) atau mendirikan TPQ di daerah-daerah yang masih kekurangan pemahaman tentang agama Islam dan Al-Qur'an.¹⁷⁵

Keberadaan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy yang dikenal dengan sanad keilmuan Al-Qur'annya yang dekat dengan Nabi Muhammad SAW, serta statusnya sebagai salah satu murid dari Syeikh terkenal di

¹⁷⁴ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

¹⁷⁵ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

kalangan pondok pesantren, yaitu Abuya Sayyid Alawy Al-Maliki Al-Hasani, telah menarik banyak masyarakat untuk mendaftarkan anak-anak mereka ke Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah. Selain itu, pondok pesantren ini juga terkenal karena figur pemimpinnya yang disiplin dan tegas, sehingga santri-santrinya berada di bawah pengawasan ketat dari beliau dan pengurus pondok pesantren.

Di bawah kepemimpinannya, banyak santri yang berhasil menjadi pengasuh pondok pesantren, termasuk salah satu santri pertamanya yang kini menjadi pengasuh di salah satu pondok pesantren yang terletak di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan pengaruh positif dari kepemimpinan beliau dalam mencetak generasi yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga siap untuk melanjutkan perjuangan pendidikan di lingkungan pesantren..¹⁷⁶



¹⁷⁶ Wawancara dengan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, tanggal 19 Mei 2024 di ndalem Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Bedasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Abuya K.H. Muhammad Thoha 'Alawy dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah itu menerapkan beberapa gaya kepemimpinan seperti, otoriter, demokratis, laissez-faire, kharismatik, transformasional, dan transaksional. Beliau menggabungkan semua gaya kepemimpinan dan menempatkan sesuai porsinya. Adapun gaya kepemimpinan yang paling menonjol adalah gaya kepemimpinan transformasional yang di mana beliau tidak hanya memimpin dengan otoritas, tetapi juga melibatkan santri dan pengurus pondok dalam pengambilan keputusan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan di antara santri dan meningkatkan motivasi mereka untuk berkontribusi terhadap perkembangan pondok. Beliau juga sangat dihormati oleh semua orang, sikapnya yang membimbing santri dengan penuh kasih sayang serta mampu menginspirasi santri dan pengajar di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah untuk mencapai visi yang lebih besar. Beliau memberikan teladan yang kuat melalui akhlak, ketaqwaan, serta kecintaannya pada ilmu agama.

Gaya kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha Alawy dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan dan keberhasilan lembaga pendidikan ini. Bukan hanya dalam pengembangan sarana prasarana saja, tapi dapat dilihat dari tahun ke tahun peningkatan jumlah santripun semakin meningkat. Di bawah kepemimpinannya, jumlah santri yang mendaftar di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah terus meningkat, mencerminkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang diberikan. Banyak santri yang berhasil menjadi penghafal Al-Qur'an dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dampak Kepemimpinan Abuya berhasil membentuk santri yang tidak hanya cerdas secara akademis tetapi juga memiliki akhlak yang baik. Abuya juga berhasil memperluas jaringan alumni yang berpengaruh di masyarakat, serta menjaga hubungan yang baik dengan komunitas sekitar pesantren, sehingga pesantren tumbuh dan berkembang pesat. Di bawah kepemimpinannya, Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah berkembang menjadi salah satu lembaga pendidikan agama yang diperhitungkan di tingkat lokal dan regional. Baik dari sisi infrastruktur maupun kurikulum, pesantren ini mengalami kemajuan pesat, berkat inovasi dan visi Abuya yang progresif

B. Saran

Sebagai penutup skripsi ini, penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan peneliti selanjutnya:

1. Bagi Pengelola Pesantren

Penting bagi para pengelola pesantren untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang transformasional serta inspiratif, seperti yang ditunjukkan oleh Abuya. Fokus pada pembinaan akhlak santri dan pengembangan intelektual harus menjadi prioritas.

2. Bagi Masyarakat

Masyarakat perlu mendukung pesantren sebagai lembaga pendidikan yang berperan penting dalam menjaga moral dan etika generasi muda. Dukungan masyarakat terhadap pesantren yang dipimpin dengan gaya seperti Abuya sangat penting untuk keberlanjutan pesantren.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Teruntuk calon peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang gaya kepemimpinan, untuk mendalami terkait tentang gaya kepemimpinan agar penelitian selanjutnya dapat lebih spesifik lagi membahas tema gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Nur. (2022). *Penerapan Fungsi Manajemen Dakwah Pondok Pesantren DDI LIL-Banat Upaya Meningkatkan Kualitas Dakwah Kota Parepare*. SKRIPSI. Parepare: IAIN Parepare.
- Ajefri, Feska. (2017). EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 7. No. 2. hlm. 102.
- Amirudin. (2017). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*. Vol. 7. No. 2. Hlm. 26.
- Antonakis, J. Dkk. (2016). CHARISMA: AN ILL-DEFINED AND ILL-MEASURED GIFT. *Journal Of Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*. Vol. 3. No. 1. hlm. 295.
- Barnes, C. M. & Z. A. Collier. (2013). TRANSACTIONAL LEADERSHIP, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A MULTILEVEL INVESTIGATION. *Journal Of Business And Psychology*. Vol. 28. No. 2. hlm. 170-175.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Caillier, J. G. (2014). TOWARD A BETTER UNDERSTANDING OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PUBLIC SERVICE MOTIVATION, MISSION VALENCE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE: A PRELIMINARY STUDY. *Journal Of Public Personnel Management*. Vol. 43. No. 2. hlm. 226-230.
- Chukwusa, Joseph. (2019). *Autocratic Leadership Style: Obstacle To Success In Academic Libraries, Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Diakses pada tanggal 2 Agustus 2024, dari <https://digitalcommos.unl.edu/libphilprac/2019/>

- Daswati. (2012). IMPLEMENTASI PERAN KEPEMIMPINAN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN MENUJU KESUKSESAN ORGANISASI. *Jurnal Academica Fisip Untad*. Vol. 04. No. 1. hlm. 790.
- Departemen Agama RI. (2015). *Al-Qur'an Terjemahan*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Djama, Nurhayati. (2008). *Dinamika Pendidikan Islam Indonesia Pasca Kemerdekaan*. Jakarta: PT Raja Grafinda Persada.
- Galvin, B. M. Dkk. (2010). VISIONARY COMMUNICATION QUALITIES AS MEDIATORS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN CHARISMATIC LEADERSHIP AND LEADER PERFORMANCE. *Journal Of The Leadership Quarterly*. Vol. 21. No. 3. hlm. 480.
- Goleman, Daniel. (2017). *Leadership That Gets Results*. Harvard: Business Review Press E-Journal.
- Griffin, R. W. (2013). *Management: Principles and Practices (11th ed.)*. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Griffin, R. W. dan Ebert J. Ronald. (1999). *Business (Edisi ke-5)*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Haedar, HM Amin. Dkk. (2004). *Masa Depan Pesantren dalam Tantangan Modernitas dan Tantangan Kompleksitas Global*. Jakarta: IRD Press.
- Hamidy, Fikri, Sampurna Dadi Riskiono, & Tami Ulfia. (2020). WEB-BASED DONOR FUND MANAGAMENT INFORMATION SYSTEM AT THE MADANI ORPHANAGE. *Journal of Social Sciennces and Teknologi for Community (JSSTCS)*. Vol.1. No.1. hlm. 21.
- Hasbullah (2001). *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia: Lintasan Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hatta, Muhammad. (2021). *Gaya Kepemimpinan*. Diakses pada tanggal 4 Juni 2024, dari <https://www.juangnews.com/2021/09/gaya-kepemimpinan.html>.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?, cet. Ke-20*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kasminto dan Sjamsuddin. (2007). *Kepemimpinan (Edisi ke-4)*. Bogor: Pusdiklatwas BPKP.
- Kementrian Agama Republik Indonesia. (2017). *Al-Quran Al-Karim Dan Terjemahnya*. Jakarta: Puslitbang Lektur dan Khazanah keagamaan
- Kompri. (2018). *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Letti Rahma. (2017). *Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Balai Pendidikan Dan Pelatihan Pupr Wilayah Iv Bandung*. Bandung Universitas Pendidikan Indonesia.
- Majid, Abdul. (2005). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mu'ah, dkk. (2019). *Kepemimpinan*. Depok : Rajawali Pers.
- Mukhlis, Deden. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Sikap Kemandirian Santri*. SKRIPSI. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Noeh, Munawar Fuad. dan Mastuki HS. (2002). *Menghidupkan Kembali Semangat Berpikir KH. Ahmad. Siddiq*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nurdin, Diding. dan Imam Sibaweh. (2015). *Pengelolaan Pendidikan Dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nusa, Great. (2023). *Gaya Kepemimpinan: Pengertian, Contoh dan Peranannya*. Diakses pada tanggal 2 Juni 2024, dari <https://greatnusa.com/artikel/gayakepemimpinan/>.
- Qotrun A. (2021). *Pengertian Kerangka Teori: Contoh & Cara Membuatnya*. Diakses pada tanggal 5 Juni 2024, dari <https://www.gramedia.com/literasi/kerangka-teori/>.
- Ramadhan, Gilang. (2018). *Kepemimpinan Kiai Dalam Menjaga Tradisi Pesantren Di Pondok Pesantren Hidayatul Qur'an Kaliwungu, Kendal*. SKRIPSI. Semarang : UIN Walisongo.
- Rijali, Ahmad. (2019). ANALISIS DATA KUALITATIF. *Alhadrahah: Jurnal Ilmu Dakwah*. Vol. 17. No. 33. hlm. 81–95.

- Sa'adah, Lailatus. (2019). *Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi-ien Lampung Selatan*. SKRIPSI. Lampung : UIN Raden Intan Lampung.
- Skogstad, Anders. dkk. (2014). IS AVOIDANT LEADERSHIP A ROOT CAUSE OF SUBORDINATE STRESS? LONGITUDINAL RELATIONSHIPS BETWEEN LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP AND ROLE AMBIGUITY. *Journal Work & Stress*. Vol. 28. No. 4. hlm. 325-326.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan :Kompetensi Dan Prakteknya(Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan salam Organisasi Publik dan Bisnis (Cet. 1)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- US, Kasful Anwar. (2010). KEPEMIMPINAN KIAI PESANTREN : STUDI TERHADAP PONDOK PESANTREN DI KOTA JAMBI. *Jurnal Kontekstualita*. Vol. 25. No. 2. hlm. 226.
- Utari, Sri dan Moh. Mustofa Hadi. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PERPUSTAKAAN KOTA YOGYAKARTA. *Jurnal Pustaka Ilmiah*. Vol. 6. No. 1. hlm. 996-997.
- Wang, G. Dkk. (2011). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND PERFORMANCE ACROSS CRITERIA AND LEVELS: A META-ANALYTIC REVIEW OF 25 YEARS OF RESEARCH. *Journal Of Group & Organization Management*. Vol. 36. No. 2. hlm. 225-227.
- Wawancara dengan Abuya Thoha. (2024). Pengasuh Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.

- Wawancara dengan Ranum. (2024). Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.
- Wawancara dengan Rofi. (2024). Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.
- Wawancara dengan Vidinina. (2024). Lurah Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.
- Wawancara dengan Yasinta. (2024). Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi (Cet. 1)*. Jakarta: Prenada Media.
- Zahroni, Muhammad Fahmi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Tahfidz Hidayatul Qur'an Desa Kunir Lor Dempet Demak*. SKRIPSI. Semarang : UIN Walisongo
- Zamakhsyari, Dhohier. (1982) *Tradisi Pesantren; Kajian dalam Pandangan Kehidupan Kiai*. Jakarta: LP3ES.
- Zhang, Hanbing. & Maolin Ye. (2016). A LITERATURE REVIEW OF SELF-SACRIFICIAL LEADERSHIP. *Journal Psychology*. Vol. 7. No. 9. hlm. 27-28.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

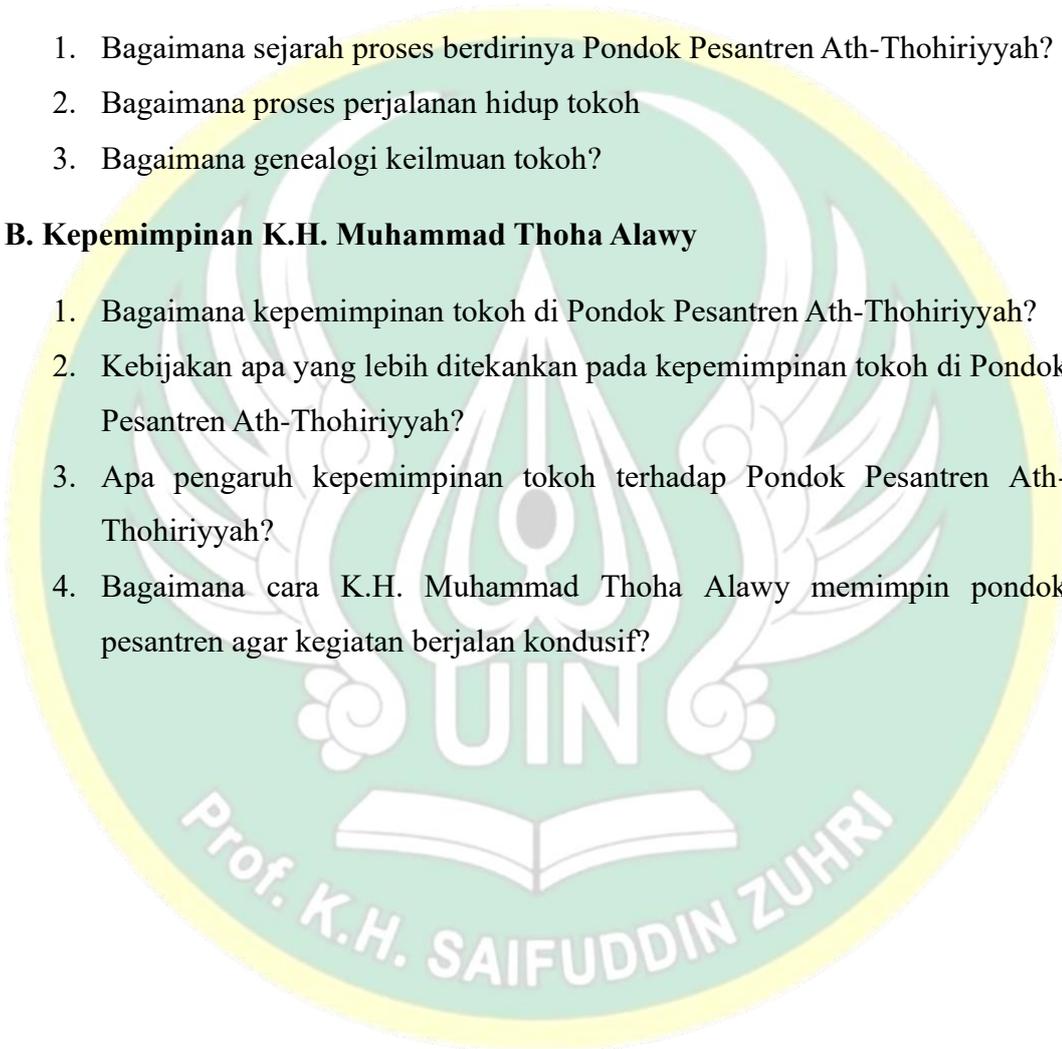
PEDOMAN WAWANCARA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Bagaimana sejarah proses berdirinya Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah?
2. Bagaimana proses perjalanan hidup tokoh
3. Bagaimana genealogi keilmuan tokoh?

B. Kepemimpinan K.H. Muhammad Thoha Alawy

1. Bagaimana kepemimpinan tokoh di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah?
2. Kebijakan apa yang lebih ditekankan pada kepemimpinan tokoh di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah?
3. Apa pengaruh kepemimpinan tokoh terhadap Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah?
4. Bagaimana cara K.H. Muhammad Thoha Alawy memimpin pondok pesantren agar kegiatan berjalan kondusif?



Lampiran 2

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama : Abuya K.H. Muhammad Thoha Alawy, A.H.

Jabatan : Pengasuh Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Waktu : 19 Mei 2024

Keterangan :

P : Pewawancara

I : Informan

P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh

P : Mohon maaf, Abuya sebelumnya sudah mengganggu waktunya. Saya ingin bertanya bagaimana perjalanan hidup Abuya?

I : Bismillahirrahmanirohchim. Baik, saya akan ceritakan riwayat hidup singkat. Nama asli saya Muhammad Thoha Djahudi, saya lahir pada 2 Februari 1953 di desa Demak, Jawa Tengah. Ayah saya bernama Djahudi dan ibu saya Mursilah. Saya lahir dari keluarga sederhana. Namun, orang tua saya sangat senang menghormati kiai. Di tempat saya, ketika mbah yai meninggal, putranya menjadi kiai yang akhirnya menjadi guru saya. Karena orang tuanya meninggal, beliau yang menjadi kiai, tetapi belum bisa mengaji. Bapak saya berkata kepada kiai, "Nanti setelah cukup, kamu kembali, saya yang merawat." Sebelum bapaknya meninggal, bapak saya suka adzan, dan akhirnya kiai itu membantu saya menghafal Al-Qur'an, bahkan membantu biaya pendidikan saya. Sekolah saya berakhir hanya sampai kelas Aliyah karena faktor ekonomi. Sekolah waktu itu membutuhkan biaya yang banyak, apalagi dengan adanya panduan pendidikan umum, sedangkan saya adalah orang desa, buku-bukunya mahal, seperti buku bahasa Inggris dan antropologi yang mahal. Saya bersekolah dengan sepeda onthel, awalnya memang mondok sampai Tsanawiyah, tetapi ketika Aliyah saya harus pergi lagi karena faktor ekonomi keluarga saya, akhirnya tidak selesai. Karena faktor ekonomi ini,

saya berganti profesi. Kiai saya yang pertama kali memberi saya kesempatan adalah mbah Abdullah Umar. Saya pertama kali mondok Qur'an di Bumiayu, saya pergi dengan teman saya. Teman saya hanya bertahan seminggu, tetapi alhamdulillah saya bisa bertahan sebulan. Mbah yai sudah menunggu, tetapi saya tidak betah dan akhirnya pulang ke Kudus. Di Bumiayu, saya sudah menghafal 3 Juz. Jika betah, pasti cepat selesai. Kemudian, saya melanjutkan mengaji Qur'an di Kudus sekitar tahun 70-an. Pertama kali di tempat mbah Arwani, hanya seminggu, karena teman-teman saya sudah besar-besar, sedangkan saya masih kecil. Kemudian saya pindah ke pondok di sebelah selatan menara Kudus, tetapi di sana juga saya tidak betah karena banyak anak sekolah. Saya di sana dikumpulkan dengan ustadz-ustadz, di sana tidak enak juga, akhirnya saya pindah ke petilasan Raden Asnawi. Kebetulan kiai di sana asli dari Benda, tetapi di situ saya belajar dari mbah Arwani, mbah Hisyam, dan mbah Raden Asnawi. Namun, akhirnya terhenti menjelang pemilu 71, setelah tiga putaran saya sudah kesulitan biaya. Mengirim surat tidak ada kabar, akhirnya saya terpaksa pulang dan tidak mondok lagi. Di rumah, orang tua saya mengalami krisis, akhirnya saya mencari pekerjaan sendiri, kerja menjual arang agar bisa ke pondok. Mungkin hanya bertahan sampai 3 bulan, setelah itu tidak bisa lagi. Kemudian, kiai saya yang dulu disuruh mengaji oleh bapak saya sudah menjadi kiai, beliau tahu bahwa saya anak orang yang tidak punya, tidak bisa mondok. Beliau menasehati saya, "Ya sudah, kamu bantu bapak bekerja di sawah, nanti setelah Isya, kamu mengaji semua." Itu lebih cepat, tidak sampai setahun dari juz 14 sampai juz 30, saya selesai. Setelah selesai, kiai Abdullah Umar biasanya mengisi pengajian selapanan di kampung saya. Biasanya yang menyiapkan minuman adalah saya. Bapak saya berkata, "Ini Abuya Thoha sudah khatam." Kemudian mbah yai berkata, "Kalau begitu, nanti Ramadan, kamu ke Semarang ya." Pada bulan Ramadan tahun 72, saya di Semarang. Ketika di rumah, saya khatam, waktu yang singkat, tetapi di pertengahan tahun saya bisa menyelesaikan juz 14 sampai akhir, sebelumnya saya

hanya mendapatkan 13 Juz. Di Semarang, saya membantu mbah yai mengajar TPQ, tetapi di tengah bingung. Lalu saya kembali ke Semarang, saya sowan kepada mbah kiai. Mbah yai saya belum bisa menyelesaikan Qur'annya, tetapi saya masih ingin mengaji lagi, tetapi saya tidak pernah tinggal di rumah mbah kiai. Rumah mbah kiai kecil, saya tinggal di masjid menunggu pak kayim saat waktu mengaji. Kemudian mbah Abdullah Umar termotivasi oleh keberadaan saya untuk menggalang donatur. Saya yang sok mendukung menggalang donatur, setelah cukup, saya menjamu santri 25 orang, pagi, siang, sore makan cukup. Nah, itu deklarasi mendirikan pondok, di bulan Muharram mendirikan pondok PPTQ di kompleks masjid Kauman. Santrinya langsung 25, dan saya mengurus makanan dan minuman. Saya sudah khatam, dan saya bergaul dengan teman-teman saya. Ternyata, teman-teman saya yang berasal dari Bumiayu dan Kudus banyak yang seperti saya, jadi saya tidak berkecil hati dan tidak terlalu sedih. Sebelum di pondok, saya memang sudah khatam, tetapi saya bertabaruk di pondok itu dari tahun 1972 sampai 1973. Di situ ada Kiai Turmudi, Kiai Sulhan, dan Kiai Wasi'. Saat saya ngaji di Semarang, saya mengaji tafsir dengan Kiai Sulhan dan fiqih dengan Kiai Abdul Wasi'. Nah, untuk ganda, dengan Kiai Turmudi, yang aslinya dari Demak. Alhamdulillah, singkat cerita setelah tahun 1973, saya minta izin pamit dari pak kiai. Mbah gondeli malah saya disuruh jadi pegawai, tetapi saya tidak mau karena saya tidak bisa apa-apa. Akhirnya saya izin untuk mengaji pindah ke Jawa Timur di Desa Pethok. Di Pethok ada pondok bernama Bathokan, tetapi saya tinggal di kampung bukan di pondok. Saya mengaji di mbah Jamaluddin karena saya ingin mondok yang bisa mandiri. Akhirnya, saya bertemu mbah kiai dan mbah putri, tidak ada anak dan tidak ada cucu. Saya kan sudah bujang, kemudian saya disuruh tinggal di situ, tetapi saya tinggal di langgar, makan di situ. Di sana saya dicukupi, tetapi saya mengaji di mbah Jamal selama 2 tahun. Kemudian, pada bulan Ramadan, saya mengaji di Lirboyo, alhamdulillah berjalan baik. Setelah itu, saya menggembara lagi sampai tiba di Surabaya hingga Lampung.

Setelah dari Lampung, saya berusaha bisa ke Makkah tahun 1978. Tahun 1977, saya masih bisa mengaji di Mranggen, Demak, di mbah Kiai Muslih Mranggen. Setelah saya pulang dari Jawa Timur, sebenarnya saya sudah mau menikah, tetapi gagal. Akhirnya, saya ke Makkah. Nikahnya seperti yang biasa saya ceritakan, saya riadah selama seminggu harus khatam. Alhamdulillah, diijabahi, saya bisa ke Makkah tahun 1978, jadi saya pada musim haji sudah berada di Makkah. Nah, Desember 1981 saya pulang dan menikah dengan ibu pada tahun 1982. Ketika saya jadi mantan, pokoknya masih Januari saya pergi ke Makkah. Di Makkah, saya mengaji kepada Sayyid Muhammad, Sayyid Yasin, Sayyid Ismail, semua guru-guru saya. Kemudian, Syeikh Ali Yamani, Syeikh Ali ini yang membantu saya mengurus surat-surat tinggal di Makkah. Syeikh Ali Yamani ini pamannya Zaki Yamani, Menteri Perminyakan Arab Saudi.

- P : Bagaimana sejarah berdirinya Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah?
- I : Pondok ini berdiri setelah saya menikah dan pulang dari Makkah. Banyak anak-anak dari berbagai daerah datang ke sini untuk belajar. Awalnya, hanya ada TPQ, tetapi dengan dorongan dari beberapa pihak, saya mulai mendirikan pondok putri pada tahun 1994. Pada tahun 1992, kami sudah memiliki gedung madrasah. Meskipun fasilitas awal sangat sederhana, dengan waktu dan usaha, pondok ini terus berkembang tanpa bantuan pemerintah.
- P : Apa yang menjadi fokus utama kepemimpinan Abuya dan bagaimana sanad keilmuan abuya?
- I : Fokus utama saya adalah mengaji dan menjaga hafalan Al-Qur'an. Saya ingin santri-santri bisa menjadi ahli Al-Qur'an, tidak hanya dengan menghafal, tetapi juga dengan istiqomah dalam membaca Al-Qur'an. Ini bisa menjadi jalan bagi mereka untuk mendapatkan keberkahan dari Allah. Sanad keilmuan saya sebagian dari guru-guru saya yaitu K.H. Abdul Wahid, K.H M. Arwani Amin Sa'id, K.H. Raden Asnawi, K.H. Abdullah Umar, K.H.Umar Abdul Manan, Kiai Hisyam, K.H. Mufid Mas'ud, Kiai Muslih, Kiai Murodi, Kiai Ahmad Muthohar, Kiai Jamaludin, Kiai

Muhammad Kasmuri, Kiai Mahrus Ali, Kiai Marzuki, Kiai Ridwan, Kiai Muharar, Kiai Mas'ud Maarif, Sayyid Muhammad Al-Maliki Al-Hasani, Syeikh Yasin Al-Falimbany, Syeikh Abdul Aziz, Syeikh Ismail bin Usman, Syeikh Ali Yamani, Syeikh Ibrahim, Syeikh Abdullah Al-Hajji, dan Syeikh Salim As-Satiri. Dari guru-guru tersebut saya mengkaji berbagai ilmu mulai dari ilmu Al-Qur'an sampai dengan ilmu shorof, ilmu tafsir, ilmu nahwu, ilmu tasawuf, ilmu hadis, dan ilmu fiqh selayaknya seorang yang mengaji di pondok pesantren.

P : Abuya belum mendirikan lembaga pendidikan formal?

I : Bukan tidak mau, tetapi belum waktunya. Mendirikan lembaga pendidikan formal adalah salah satu cita-cita saya. Kami sudah membuka cabang pondok di Karanglesem, yang dipimpin oleh Mas Sa'dun, dan rencananya akan mendirikan lembaga pendidikan formal di sana.

P : Bagaimana strategi Abuya dalam mengembangkan pondok pesantren?

I : Strategi saya, ya saya otodidak aja mba berjalan dengan sendirinya. Kalo ada santri yang mau ngaji ya saya ajari semampu saya. Saya juga pernah merasakan menjadi santri mba, maka dari itu saya mengerti bagaimana caranya saya harus selalu memberikan bimbingan personal kepada santri, terutama yang memiliki potensi besar atau sedang menghadapi kesulitan.

Wawancara 2

Nama : Vidinia

Jabatan : Lurah Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Waktu : 11 Mei 2024

Keterangan :

P : Pewawancara

I : Informan

P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh

P : Sebelumnya mohon maaf mba sudah mengganggu waktunya, ingin bertanya terkait gaya kepemimpinan Abuya di pondok itu seperti apa ya mba?

I : Nggih mba silahkan, kalo berbicara tentang gaya kepemimpinan beliau, Abuya itu menurut saya memiliki gaya kepemimpinan yang cukup unik ya mba. Abuya ini sangat tegas dalam mendidik santri-santrinya, tetapi hubungan beliau juga sangat akrab, mirip seperti hubungan antara seorang ayah dan anak, tanpa adanya perlakuan berbeda di antara mereka. Makanya kenapa beliau itu sering dipanggil “Abuya,” yang berarti bapak. Panggilan ini juga karena pengalamannya belajar dari Abuya Sayyid Muhammad bin Alawy al-Maliki al-Hasani, di mana panggilan “Abuya” menjadi bentuk harapan serta berkah dari gurunya. Dalam proses pendidikan, beliau aktif mendidik santrinya melalui pengajian kitab kuning dan kegiatan lainnya. Beliau selalu menekankan pentingnya mengaji dan melaksanakan ibadah secara berjamaah di masjid ketika tidak ada kegiatan lain di pondok pesantren. Beliau juga memberikan penekanan bahwa santri harus patuh terhadap semua peraturan yang berlaku.

P : Untuk kebijakan di pondok ini seperti apa ya mba, peraturan-peraturan yang ditetapkannya?

I : Abuya itu bukan hanya terkenal dengan ketegasannya saja dalam mendidik santri, tetapi secara langsung beliau juga terlibat dalam pengambilan keputusan terutama dalam kebijakan-kebijakan yang beliau buat. Dari berbagai kebijakan yang beliau buat selalu memfokuskan pada kebijakan yang terkait dengan mengaji. Di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah sendiri bukan hanya sekedar pondok pesantren yang berbasis kitab klasik saja tetapi di dalam pondok pesantren ini juga terkenal dengan para santinya yang menjadi penghafal Al-Quran. Kalo peraturan di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah cukup disiplin, bukan hanya tentang mengajinya saja yang harus dilaksanakan, tetapi peraturannya juga. Seperti tidak boleh mengikuti jadwal mata kuliah kelas malam, tidak boleh bawa laptop sebelum seminar proposal, tidak boleh boncengan dengan lawan

jenis, sampai penggunaan handphone juga dibatasi. Biasanya *handphone* dikumpulkan pukul 18.00 sore sampai 06.00 pagi. Jika ada tugas kuliah *deadline* malam, sebisa mungkin tugas dikerjakan sebelum *handphone* dikumpulkan, walaupun mendesak santri harus mengerjakan tugas di perpustakaan pondok dengan diawasi oleh pengurus dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Abuya juga ingin para santrinya mematuhi apapun yang diperintahkan olehnya, karena ketika santrinya tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah beliau buat, sama saja beliau telah mendzolimi diri sendiri. Selain itu, Abuya beranggapan bahwa beliau telah diamanahi oleh kedua orang tua santrinya, sehingga beliau mendidik santrinya dengan tanggung jawab.

- P : Kira-kira ada gak kedisiplinan lain yang diterapkan Abuya di pondok?
- I : Kedisiplinan lain yang diterapkan Abuya mungkin dapat terlihat ketika beliau secara langsung membangunkan santrinya untuk melaksanakan sholat berjamaah. Beliau juga senantiasa menekankan kepada orang-orang di sekitarnya untuk selalu membaca Al-Qur'an dan menjalankan sholat berjamaah. Dalam pengajian rutin yang diadakan pada hari Ahad di Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah, beliau menyampaikan: “Wong nek sibuk nderes, mbuh mulang mbuh nderes dewe bahkan ngantek ora sempet ndunga karo gusti Allah, kabeh kebutuhane insyaAlloh di cukupi senajan ora njaluk tur tarah turah.” Abuya juga sering kali memberikan instruksi langsung kepada santri, dan oeng melalui ceramah atau arahan resmi tanpa membuka ruang untuk diskusi lebih lanjut. Komunikasi satu arah ini memastikan bahwa pesan yang disampaikan terdengar jelas dan harus dilaksanakan sesuai dengan perintah. Abuya itu luar biasa mba, meskipun beliau terlihat tegas dan disegani banyak orang, tapi beliau termasuk orang yang sangat mendengarkan pendapat orang lain dalam mengambil keputusan, meskipun di beberapa posisi ada saatnya beliau memang mengambil keputusan sendiri secara penuh. Maka kenapa disini itu urutannya sebelum kita berbicara atau berpendapat langsung dengan pengasuh pondok, biasanya kita akan berdiskusi terlebih dahulu dengan

Dewan Pertimbangan, kedudukan detim ini dibawah pengasuh dan diatas pengurus, yang dimana artinya bahwa tugas detim ini termasuk salah seorang wakil dari pengasuh pondok, dan yang menjadi dewan pertimbangan juga biasanya putra putri beliau sendiri. Maka dari itu sebelum kita berdiskusi dengan Abuya biasanya kita akan berdiskusi dengan detim terkait persoalan yang terjadi di pondok, dengan adanya detim ini kita jadi lebih leluasa dalam memperdebatkan persoalan pondok pesantren dalam berbagai hal, dan jika sudah tidak menemukan titik jawaban, biasanya detim akan mengarahkan langsung ke Abuya untuk mendiskusikan persoalan pondok. Memang dalam beberapa kasus, seperti pemilihan pengurus baru, pengambilan keputusan terkait program kegiatan besar, atau keputusan mengenai perubahan struktural di pesantren, Abuya melibatkan pengurus dan pengajar untuk melakukan voting. Dan hasil keputusan ini dihormati dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terlibat, bahkan biasanya Abuya juga menyerahkan secara langsung kepada pengurus ataupun pengajar untuk mengurus hal ini.

P : Bagaimana Abuya dalam bertindak dalam membentuk karakter santrinya serta bagaimana perkembangan pondok pada akhirnya?

I : Dalam membentuk karakter santri menjadi individu yang mandiri. Abuya itu memberikan mandat kepada santri senior untuk tanggung jawab dan membimbing santri junior, mengelola kegiatan asrama, dan menyelenggarakan acara-acara di pesantren. Hal ini memupuk jiwa kepemimpinan dan kemandirian santri dalam mengelola berbagai aspek kehidupan pesantren. Kebijakan yang diterapkan oleh Abuya selalu mempertimbangkan modernisasi zaman sekarang. Namun, yang menjadi catatan penting bagi beliau adalah penerapan kebijakan tersebut harus dapat menyeimbangkan santrinya dalam menjalani modernisasi tanpa terpengaruh oleh arus modernisasi yang ada. Abuya itu sosok ulama yang memiliki peran besar dalam pengembangan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah. Kepemimpinan beliau dikenal dengan pendekatan yang integratif, memadukan nilai-nilai tradisional pesantren dengan tuntutan

modernitas, tanpa mengesampingkan esensi dari pendidikan agama Islam. Abuya juga memberikan akses terhadap fasilitas, anggaran, dan sumber daya pendidikan kepada pengurus dan santri. Meskipun Abuya tidak terlibat langsung dalam setiap kegiatan, beliau selalu siap memberikan dukungan moral dan material ketika dibutuhkan, sehingga para santri dan pengurus bisa menjalankan program mereka dengan lancar. Abuya selalu menerapkan santrinya untuk bertanggungjawab pada setiap hal yang dikerjakannya, jika santrinya melanggar Abuya memberikan hukuman bukan berupa bentuk fisik, melainkan melatih mental dan keilmuan santri salah satunya yaitu disuruh membaca Al-Qur'an dan waktunya tergantung dengan pelanggaran yang santrinya perbuat.

Wawancara 3

Nama : Yasinta

Jabatan : Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Waktu : 08 Mei 2024

Keterangan :

P : Pewawancara

I : Informan

P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh

P : Sebelumnya mohon maaf mba sudah mengganggu waktunya, ingin bertanya terkait gaya kepemimpinan Abuya di pondok itu seperti apa ya mba?

I : Abuya itu memiliki daya tarik karismatik yang kuat, di mana kepribadiannya yang tegas, berwibawa, serta penuh kasih sayang membuat santri dan pengurus pesantren sangat menghormatinya. Abuya selalu menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai agama dan integritas pribadi, yang kemudian diteladani oleh para santri dan pengurus. Kehadirannya dalam setiap aktivitas pesantren menjadi sumber motivasi bagi semua orang yang terlibat.

- P : Bagaimana ketegasan beliau dalam mendidik santrinya?
- I : Beliau itu sangat tegas dan disiplin mba sama semua orang. Akan tetapi Abuya selalu menjadi panutan bagi santri dalam hal moralitas, ibadah, dan etos kerja. Kehadiran fisiknya di pesantren, ceramah-ceramah yang disampaikannya, serta sikap penuh kasih sayang namun tegas terhadap para santri, memberikan pengaruh yang mendalam bagi semua orang yang berada di bawah kepemimpinannya.
- P : Apa yang membuat mba selalu betah dipondok, padahal peraturan dipondok ini sangat disiplin bagi seorang mahasiswa?
- I : Karena bimbingan beliau sih mba, menurut saya beliau sangat membimbing santrinya terutama sanad beliau yang nyambung langsung dengan Sayid Maliki Al-Hasani, bagi saya dengan adanya kedisiplinan ini sangat bagus sekalipun dilingkungan mahasiswa, karena hal ini membuat santrinya dapat bertanggungjawab dalam mengerjakan segala sesuatu

Wawancara 2

Nama. : Ranum

Jabatan : Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah

Waktu. : 08 Mei 2024

Keterangan :

P : Pewawancara

I : Informan

P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh

P : Sebelumnya mohon maaf mba sudah mengganggu waktunya, ingin bertanya terkait gaya kepemimpinan Abuya di pondok itu seperti apa ya mba?

I : Menurut saya kepemimpinan beliau itu sangat tegas, beliau selalu bisa menempatkan gaya kepemimpinannya sesuai dengan porsinya, kadang otoriter, kharismatik, intinya beliau itu bisa menempatkan segala sesuatu sesuai dengan tempatnya

- P : Bagaimana Abuya dalam mendidik santri-santrinya?
- I : Abuya itu selalu turun tangan sendiri dalam mendidik Santrinya, beliau juga selalu mengingatkan para santrinya untuk senantiasa mengikuti ajaran-ajaran dari gurunya dan berkhidmah demi meraih ridho dari sang guru di pondok pesantren. Beliau percaya bahwa ilmu akan tetap terjaga melalui pengulangan yang konsisten, sedangkan keberkahan dari guru dapat diperoleh melalui pengabdian kepada mereka, serta manfaat dari ilmu yang dimiliki akan datang berkat ridho guru. Abuya juga berharap agar santrinya memiliki ilmu yang bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat, sehingga mereka dapat menjadi guru bagi siapa saja yang berinteraksi dengan mereka.

Wawancara 4

- Nama : Rofi
- Jabatan : Santri Putri Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah
- Waktu. : 08 Mei 2024
- Keterangan :
- P : Pewawancara
- I : Informan
- P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
- I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh
- P : Sebelumnya mohon maaf mba sudah mengganggu waktunya, ingin bertanya terkait gaya kepemimpinan Abuya di pondok itu seperti apa ya mba?
- I : Abuya tuh disiplin mba dalam hal apapun, menurut saya abuya ini banyak menggunakan kepemimpinan otoriter dan secara tegas juga beliau mengatur peran dan tanggung jawab pengurus, dan semua santri dalam setiap kegiatan pesantren. Agar setiap individu itu mengetahui dengan jelas tugas dan fungsi mereka, mulai dari tugas harian di asrama hingga tanggung jawab dalam pengajaran dan kegiatan ibadah.
- P : Bagaimana kebiasaan beliau dalam mendidik santrinya?

I : Abuya menanamkan kebiasaan berdiskusi dan bertanya di kalangan santri. Dalam setiap kajian kitab, Abuya membuka ruang dialog yang memungkinkan santri untuk bertanya, mempertanyakan, dan mencari jawaban yang lebih mendalam tentang ajaran agama. Ia juga menekankan pentingnya mengaitkan ilmu agama dengan tantangan kehidupan modern

Wawancara 5

Nama : Nurul Azizah

Jabatan : Alumni Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Waktu. : 25 September 2024

Keterangan :

P : Pewawancara

I : Informan

P : Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I : Wa'alaikumussalam Warahmatullahi Wabarakatuh

P : Sebelumnya mohon maaf ustadzah sudah mengganggu waktunya, ingin bertanya terkait gaya kepemimpinan Abuya di pondok itu seperti apa ya selama ustadz mondok?

I : Abuya itu sangat tegas mba sama semua orang, termasuk dengan anak-anaknya. Beliau tidak pernah membedakan satu sama lain, setiap anak pasti selalu dapet dukanya mba. Seperti yang terjadi tiap ngaji, kalo waktunya ngaji berarti semuanya harus ngaji, bahkan sampai mba-mba dapur juga sama, Abuya pernah bilang kalo waktunya ngaji ya ngaji kalo waktunya berdo'a ya berdo'a. Bahkan waktu itu pernah ada mba kan dipondok itu biasanya disediakan makan biar santri itu gak beli makan keluar, tapi waktu itu ada anak yang tiba-tiba pesen makanan gitu mba lewat *go food*, dan ketahuan sama Abuya, abis itu langsung dimarahin soalnya udah disediakan makanan dipondok kok malah beli makanan diluar. Nah dari sana sudah keliatan bahwa Abuya termasuk dalam kepemimpinan otoriter yang dimana semua orang harus mematuhi semua aturan yang ada, tetapi terkadang Abuya juga mempunyai gaya kharismatik mungkin karena

beliau seorang kiai makanya kenapa beliau selalu punya aura wibawanya sendiri.

P : Biasanya Abuya ada kegiatan khusus tidak dalam menjalin silaturahmi dengan Alumni agar tidak terputus?

I : Ada mba, biasanya Abuya mengadakan semaan Al-Qur'an sebulan sekali bagi alumni yang tinggal di sekitar Purwokerto atau Banyumas, dan 3 sekali bagi keseluruhan yang tinggal diluar kota, Dan MasyaAllah mba Abuya itu sesama hidup nya memang selalu tentang Al-Qur'an, beliau itu sangat taat sekali dalam menghafal Al-Qur'an, makanya kenapa semua santrinya selalu diajarkan untuk disiplin dalam menghafal, banyak sekali murid beliau yang menjadi penghafal Al-Quran, termasuk semua anak beliau juga sama, bahkan sampai sekolah ke mesir.



Lampiran 3

Dokumentasi Penelitian



Wawancara Bersama Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawi, A.H. Pengasuh Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Wawancara Bersama Nurul Azizah Alumni Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Wawancara Bersama Vidinina Lurah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Wawancara Bersama Yasinta Santri Aktif Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Wawancara Bersama Rofi Santri Aktif Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah



Wawancara Bersama Ranum Santri Aktif Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Lampiran 4

Kegiatan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Dokumentasi Haflah Pondok Pesantren Ath-Thohiriyyah



Dokumentasi Ziarah Ke Makam Masyaikh

Lampiran 5

Piagam Penyelenggaraan Pondok pesantren Ath-Thohiriyah

Nomor: [REDACTED] 2010



**PIAGAM PENYELENGGARAAN
PONDOK PESANTREN**

Atas nama Menteri Agama Republik Indonesia, dengan berdasarkan kepada Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan, dengan ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyumas memberikan Piagam Terdaftar kepada Pondok Pesantren:

| | |
|-----------------------------------|-------------------|
| 1. Nama | : Ath. Thohiriyah |
| 2. No. Statistik Pondok Pesantren | : 510B33020095 |
| 3. Alamat: Jalan | : |
| Desa | : Karangsalam |
| Kecamatan | : Kedungbanteng |
| Kabupaten | : Banyumas |
| Propinsi | : Jawa Tengah |
| 4. Tanggal Berdiri | : 1992 |
| 5. Nama Pengasuh | : K.H. Moh. Thoha |
| 6. Nama Yayasan/Badan/Lembaga | : - |

Kepada Pondok Pesantren tersebut diberikan hak menurut hukum untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran di Kabupaten Banyumas.

Purwokerto, 19 Juli 2010
Kepala Kantor Kementerian Agama
Kabupaten Banyumas


Dr. H. Mawardi, S.H., M.H.
NIP. 195610021988031001

Monev: Rind D/PS/1000 Piagam/Pondok Pesantren

Lampiran 6

Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
www.uinsaizu.ac.id

Nomor : 1284/Un.19/FD.WD.1/PP.05.3/ 5 /2024
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Permohonan Observasi Pendahuluan

Purwokerto, 15 Mei 2024

Kepada Yth.
Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum. Wr. Wb

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data untuk penyusunan data awal Penelitian Mahasiswa, maka kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan untuk memberikan ijin Observasi Pendahuluan kepada mahasiswa kami sebagai berikut :

1. Nama : Padilah Silvana Karomah
2. NIM : 2017103038
3. Semester : 8
4. Prodi : Manajemen Dakwah
5. Alamat : Jalan Tanjilg Kedungwuluh, RT.6/RW.7,
Purwokerto Barat

Adapun riset tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek : Gaya Kepemimpinan Abuya K.H. Mohammad Thoha 'Alawy, A.H. Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah
2. Tempat/Lokasi : Pondok Pesantren Ath-Thohiriyah

Kemudian atas ijin dan perkenan dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb

Wakil Dekan 1

Dr. Ahmad Muttaqin, M.Si

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Padilah Silvana Karommah
Tempat dan Tanggal lahir : Bandung, 12 Juli 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status Pernikahan : Belum Menikah
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Gunung Leutik, Rt/Rw 03/06, Ciparay, Bandung,
Jawa Barat
Email : silvipadilah123@gmail.com
No. HP : 0895359685510

B. Riwayat Pendidikan

SD/MI : SDN Gunung Leutik 02
SMP/MTs : MTs Negeri 01 Kab. Bandung
SMA/MA/SMK : SMK Wirakarya 2 Ciparay
Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah
2. Komunitas Da'i