

## PERAN PIMPINAN PESANTREN MODERN DATOK SULAIMAN PUTRI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMBINA

Dwi Ambarani Igayanti<sup>1</sup>, Sattu Alang<sup>2</sup>, St. Nasriah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> [raniambarani359@gmail.com](mailto:raniambarani359@gmail.com)

<sup>2</sup> [sattu.alang@uin-alauddin.ac.id](mailto:sattu.alang@uin-alauddin.ac.id)

<sup>3</sup> [st.nasriah@uin-alauddin.ac.id](mailto:st.nasriah@uin-alauddin.ac.id)

### ABSTRACT

*The main point of this study discusses "How are the steps of the Head of Modern Pesantren Datok Sulaiman Putri in improving the performance of coaches which then become two substance problems, namely: 1). How are the steps of the leaders of Modern Pesantren Datok Sulaiman Putri in improving the performance of coaches? 2). What are the leader's obstacles or challenges in improving coach performance?"*

*This type of research is qualitative research using the Da'wah Management approach. The sources of this research data are: Head of Modern Islamic Boarding School Datok Sulaiman Putri, Cottage Coach, and Santri Wati. Furthermore, the data collection methods used are observation, interviews, and documentation. Data management and analysis techniques are carried out by data classification, word reduction, and data editing.*

*The results showed that the steps taken by the leaders of modern Islamic boarding schools Datok Sulaiman Putri in improving the performance of coaches are by doing work motivation, conducting job training, giving job appreciation, and the last thing that needs to be done is to evaluate. The obstacles and challenges of leaders in improving the performance of coaches are, 1) the existence of coaches who are not serious in carrying out their duties, 2) the number of students who violate the rules of the cottage, 3) The progress of the times and technology is very rapid, 4) the existence of parents of students who cannot be cooperated, and 5) the existence of coaches who do not understand technology.*

*The implications of this research are expected to be 1) To the leaders of Islamic boarding schools to further improve training to coaches, 2) Provide sanctions to students who violate the rules of conduct of Islamic boarding schools.*

**Keywords:** Leadership Role, Performance Improvement, and Pesantren

### PENDAHULUAN

Pimpinan adalah tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi.<sup>1</sup> Pimpinan pondok adalah seorang yang menentukan titik pusat dan irama suatu pondok pesantren, selaku pemegang kekuasaan (*top leader*) mempunyai wewenang dan kekuasaan serta gaya

---

<sup>1</sup>Mukhtar, dkk. *Efektifitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), h. 2-3.

kepemimpinan untuk mengatur dan mengembangkan bawahannya secara profesional.<sup>2</sup>

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>3</sup> Kinerja pembina pondok pesantren adalah suatu individu atau kelompok yang memberikan keteladanan yang baik kepada santrinya serta contoh baik, dan mengajarkan ilmu agama agar santrinya bisa di jadikan cerminan dalam kehidupan sehari-hari. Santri adalah amanah Allah Swt. yang harus di jaga dan di didik untuk mencapai keutamaan dalam hidup mendekati diri kepada Allah Swt.

Pondok Pesantren merupakan sebuah lembaga pendidikan agama Islam yang bertujuan untuk menguasai ilmu agama Islam secara detail, serta mengamalkan sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat. Selain itu, pondok Pesantren juga merupakan lembaga *takbassus* (spesialisasi) yang menanamkan nilai-nilai etis dan budi (akhlak) luhur ke dalam sikap hidup para santrinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa pondok pesantren merupakan wadah untuk menuntut ilmu keagamaan yang memberikan pendidikan dan pengajaran serta mengembangkan dan menyebar luaskan agama Islam. Pondok pesantren juga memiliki ciri tersendiri dimana siswanya tinggal di asrama dan belajar di bawah bimbingan seorang pembina dan seorang guru yang dikenal dengan sebutan kyai.

Pembina pondok pesantren adalah seseorang yang meningkatkan kualitas akhlak santrinya, sehingga menjadi manusia yang berilmu dan berakhlakul karimah serta memiliki nilai seni kemandirian. Kinerja pembina dalam meningkatkan semua aspek-aspek tersebut dengan menekankan pada aspek peningkatan moral yang baik, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan, mengajarkan sikap dan literatur yang jujur dan bermoral serta mengingatkan santri untuk hidup sederhana dan bersih hati. Dengan demikian sangat tepat ungkapan yang menyatakan bahwa pondok pesantren adalah tempat untuk membina dan memperbaiki akhlak santri sehingga diharapkan pada saat nanti setelah saat santri selesai dari pesantren mampu untuk bertindak sesuai dengan nilai-nilai akhlak Islam.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Ghazi Alkhairy, dkk. Peran Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri, (Tadbir: *Jurnal Manajemen Dakwah*), Vol.02, No. 03, 2017, h. 215.

<sup>3</sup>Dirga Pratama, "Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum". *Skripsi* (Pekan Baru: Fakultas Ekonomi 2012). h. 13.

<sup>4</sup>Nurmaya Medopa, "Peran Pembina Dalam Meningkatkan Akhlak Santri di Pondok Pesantren Madinatul Ilmi Dolo", (*Jurnal: Fastabiqul Khairat*, Palu,) Vol. 03, No. 01, 2020, h. 86.

## LANDASAN TEORITIS

### Tinjauan Umum Tentang Pimpinan

Pimpinan menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah orang yang memimpin, petunjuk, atau memberi pedoman. Hasil memimpin, bimbingan, tuntutan, perusahaan itu mendapat kemajuan yang sangat pesat.<sup>5</sup>

Pimpinan adalah proses dalam menghantarkan dan memengaruhi para anggota dalam hal berbagai aktifitas yang harus dilakukan lebih jauh lagi. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pimpinan, yaitu proses di mana para pimpinan menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi. Pimpinan sebagai atasan yang membawahi bawahan, mengawasi, menjaga dan memberikan perintah.<sup>6</sup>

Pimpinan memiliki pemahaman bahwa ia harus memimpin berdasarkan pengangkatan, dalam arti bahwa suka atau tidak suka bawahannya ia tetap menjadi seorang yang memimpin suatu jabatan. Kata pimpinan ada hubungannya dengan memimpin. Dalam hal ini, pimpinan merupakan hasil dari proses memimpin. Kata pimpinan juga mempunyai arti lain yaitu kumpulan para pemimpin. Dalam pengertian itu kata pimpinan lazim digunakan dalam ungkapan seperti rapat pimpinan, unsur pimpinan, atau pemimpin unit.<sup>7</sup> Adapun syarat menjadi seorang pemimpin adalah cakap, adil, jujur dalam memenuhi kewajiban, tanggung jawab, amanah, rendah hati, membela orang yang lemah, dan mengendalikan orang yang kuat.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa pimpinan berfungsi sebagai perencanaan, maksud dari perencanaan disini yaitu konsep visi dan misi bagaimana arah dan tujuan organisasi. Setelah perencanaan seorang pemimpin melakukan penataan, penempatan tugas atau *job description* dan siapa-siapa yang akan menjalankan. Dalam proses tersebut akan terlihat proses kepemimpinan bagaimana cara seorang pemimpin ini dalam memimpin. Selanjutnya pengendalian atau pengawasan hal ini dapat menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi.

---

<sup>5</sup> Pimpinan. 2016. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses 28 Januari 2024, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pimpinan>.

<sup>6</sup> Gusti Meika Madyarti, Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai, (*Jurnal: Manajemen Pendidikan*, 2021), Vol. 01, No. 01, h. 295.

<sup>7</sup>R. Didi Djadjuli, Pelaksanaan Pengawasan oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, (*Jurnal: Ilmu Politik*, 2019), Vol. 01, No. 01, h. 567.

## Tinjauan Umum Tentang Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah "sesuatu yang dicapai."<sup>8</sup> Kinerja adalah suatu hasil atau prestasi yang didapat dari suatu pekerja. Manajemen kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, manajemen kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, namun menurut Becal bahwa Manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.<sup>9</sup>

Salah satu penyebab turunnya kinerja pembina adalah dikarenakan adanya ketidaksamaan antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pembina, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan pembina adalah kurangnya perhatian dari atasan dalam memberikan program dan pelatihan yang sesuai bagi pembina.<sup>10</sup>

Jadi dapat kita pahami bahwa peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh instansi atau organisasi.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pembina, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan pembina, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi pembina itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja antara lain, *pertama*, komunikasi adalah suatu proses memberikan signal dengan aturan tertentu sehingga dengan cara ini suatu sistem dapat didirikan, dipelihara, dan diubah. Menurut Brent D. Ruben komunikasi adalah suatu proses dimana hubungan seorang yang satu dan yang lainnya dalam suatu organisasi atau dalam

---

<sup>8</sup> Kinerja. 2016. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses 28 Januari 2024, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>.

<sup>9</sup>Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YIM YKPN, 2005), h. 3.

<sup>10</sup>Verra Nitta Turere, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey", *Jurnal Pendidikan, Manado*, Vol. 1, No. 3. (2013), h. 10.

masyarakat menciptakan, mengirimkan serta menggunakan informasi untuk berkoordinasi dengan lingkungan dan sekitarnya.<sup>11</sup>

Berdasarkan prinsip umum dari definisi di atas, dapat ditarik pemahaman bahwa komunikasi adalah proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk atau cara penyampaian yang bisa disesuaikan sehingga makna dari pesan tersebut dapat diterima sehingga terjadi pertukaran pesan verbal maupun non verbal. *Kedua*, Motivasi merupakan suatu hal penting yang harus diberikan kepada para karyawan untuk membangkitkan semangat dan gairah bekerja mereka.<sup>12</sup> maka dapat kita pahami bahwa motivasi adalah suatu dukungan yang diberikan kepada seseorang yang menjadi penerima dukungan tersebut sehingga mampu memberikan dorongan kepada orang tersebut untuk melakukan sebuah tindakan dalam mencapai tujuan tertentu. *Ketiga*, kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.<sup>13</sup>

Dari semua pengertian mengenai kerjasama tim (*teamwork*) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik pemahaman bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik.<sup>14</sup> Dalam sebuah tim, anggota bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama, individu dengan keahlian yang berbeda dapat saling melengkapi dengan bekerja secara efektif. Kolaborasi yang baik meningkatkan produktivitas tim dan menghasilkan solusi yang lebih baik.

### **Tinjauan Umum Tentang Pesantren**

Menurut Manfred Ziemek, kata pondok berasal dari kata *funduq* (Arab) yang berarti ruang tidur atau wisma sederhana, karena pondok memang merupakan tempat penampungan sederhana bagi para pelajar yang jauh dari tempat asalnya. Adapun kata pesantren berasal dari kata santri yang diimbui awalan *pe* dan

---

<sup>11</sup>Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), h. 65.

<sup>12</sup>Harbeng Masni, Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa (*Jurnal: Motivasi*, 2015), Vol. 05, No. 01, h. 36.

<sup>13</sup>Muktamir Usman, Peningkatan Kinerja dan Kualitas Layanan Pembina, (*Jurnal: Administrasi Publik*, 2021), Vol. 02, No. 02, h. 760.

<sup>14</sup>Iransy Windhyastiti, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, (*Jurnal: Manajemen & Kewirausahaan*, 2017), Vol. 05, No. 01, h.50-51.

akhirian *an* yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat bagi para santri.<sup>15</sup>

Pondok pesantren secara etimologi adalah wadah/tempat membina manusia menjadi orang yang baik, disamping menguasai pengetahuan agama dan mengamalkannya kepada masyarakat. Sedangkan pengertian pesantren secara istilah adalah Lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.<sup>16</sup>

Tujuan umum pondok pesantren ialah membimbing anak didik untuk menjadi manusia yang berkepribadian Islam. Anak didik dengan ilmu agamanya, sanggup menjadi mubaliq dalam masyarakat sekitar melalui ilmu dan agamanya. Sedangkan tujuan khususnya ialah untuk mempersiapkan para santri untuk menjadi orang alim dalam ilmu agama yang dianjurkan oleh kiai yang bersangkutan serta mengamalkan dalam masyarakat.

Pondok pesantren adalah Lembaga Pendidikan Islam tradisional di Indonesia yang menawarkan Pendidikan agama, akademik, dan keterampilan kepada para santri. Biasanya dipimpin oleh seorang kyai dan terletak di pedesaan. Santri tinggal di pondok pesantren selama beberapa tahun untuk mendalami studi agama dan kehidupan Islami secara mendalam. Pondok pesantren juga menjadi pusat pengembangan budaya dan nilai-nilai tradisional Islam.

## **METODE**

Metode penelitian yang diterapkan merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yang merupakan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) agar memudahkan menghimpun data dengan melakukan observasi dan wawancara langsung kepada Pimpinan Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Langkah Pimpinan Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri Dalam Meningkatkan Kinerja Pembina**

Pentingnya pola kepemimpinan dapat dianggap sebagai faktor penentu sukses mencapai tujuan dalam sebuah lembaga atau organisasi. Banyak penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan keberhasilan keseluruhan lembaga tersebut. Pandangan ini juga berlaku dalam konteks pesantren, di mana cara seorang kyai memimpin akan memiliki dampak

---

<sup>15</sup>Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), h. 2.

<sup>16</sup>Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren* (Jakarta: INIS, 2004), h. 55.

signifikan terhadap kinerja pesantren secara menyeluruh.<sup>17</sup> Peran pimpinan pondok dianggap sentral karena mereka berperan sebagai pemilik, pengelola, pengajar, dan juga pemimpin (imam) dalam setiap ritual sosial dan keagamaan di pesantren.

Adapun uraian pembahasan tentang langkah-langkah yang diambil oleh pimpinan pesantren dalam meningkatkan kinerja pembina yaitu:

1. Motivasi kerja

Motivasi adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja seseorang. Pimpinan pesantren harus mampu memotivasi pembina dengan memberikan dorongan, inspirasi, dan tujuan yang jelas. Dapat dipahami bahwa motivasi kerja ialah rangsangan bagi setiap pembina untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pembina akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi tersebut. Dengan adanya motivasi kerja pembina dapat memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Wawancara bersama M. Arfah Syarifuddin, selaku pimpinan Pondok Pesantren, dinyatakan bahwa:

“Pembina-pembina ini tentu harus diberi motivasi agar mereka semangat dalam melakukan pembinaan terhadap santri dengan mengadakan kegiatan yang mengarah pada kemajuan pesantren.”

Kemudian dikuatkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Muhtarul Hadi selaku Pembina membenarkan adanya langkah tersebut, dengan pernyataan berikut:

“Betul, pimpinan dalam meningkatkan kinerja Pembina di pesantren ini, selalu memberikan motivasi kepada kami para Pembina dan dengan adanya motivasi dari pimpinan sehingga kami mengerti apa yang harus di lakukan kedepannya demi kemajuan pondok pesantren ini.”

Berdasarkan pendapat tersebut terbukti bahwa dengan adanya motivasi kerja dari pimpinan kepada Pembina bisa meningkatkan semangat kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga Pembina fokus terhadap kemajuan pondok pesantren.

Keberhasilan langkah ini dirasakan oleh Aqilah Azhar selaku santriwati Pondok Pesantren dalam sebuah wawancara, yaitu:

“Menurut pengamatan saya, selama menuntut ilmu di pesantren datok sulaiman, kinerja para Pembina saat ini terus berkembang dan selalu diusahakan untuk berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan untuk kemajuan pesantren dan kenyamanan santriwati dalam menimba ilmu. Dimulai dari komunikasi, para Pembina, santriwati dan orangtua santriwati terhubung dengan baik, apapun yang

---

<sup>17</sup> Rifdillah, Anis Zohriah dan Qurtubi, “*Strategi Manajemen Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Asatidz*”, (Banten: UIN Sultan Maulana, 2022). H.2.

dibutuhkan untuk santriwati maka akan diusahakan untuk dipenuhi oleh Pembina pesantren.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi memicu Pembina untuk bekerja lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Motivasi kerja juga dapat meningkatkan loyalitas Pembina karena merasa dihargai oleh pondok pesantren. Secara keseluruhan, motivasi yang tinggi tidak hanya meningkatkan performa dan kepuasan individu tapi juga berdampak positif pada kesuksesan pondok pesantren.

## 2. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja pembina pondok pesantren merupakan proses belajar yang dirancang khusus untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan para pembina atau pondok pesantren. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan di pondok pesantren melalui peningkatan kompetensi pembina dalam berbagai aspek. Pelatihan pembina biasanya dilakukan oleh institusi pendidikan atau lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab atas pendidikan dan pengembangan keagamaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pondok pesantren dapat menyediakan lingkungan belajar yang kondusif, aman dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan saat ini. M. Arfah Syarifuddin selaku pimpinan pondok pesantren dalam sebuah wawancara menyatakan bahwa: “Secara internal pelatihan untuk pembina saat ini masih dengan mengirimkan pesan-pesan melalui WhatsApp group tetapi untuk pembinaan kompetensi pembina, saya bekerja sama dengan kementerian agama Makassar. Kemudian saya utus beberapa pembina untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kementerian agama baik pelatihan masalah bagaimana pengelolaan pondok, administrasi dan semua yang menyangkut kegiatan-kegiatan yang ada di pondok. Kegiatan ini biasanya diadakan dibalai diklat Makassar.”

Pelatihan tersebut dibenarkan oleh Sufianti selaku pembina pondok pesantren dalam sebuah wawancara bahwa:

“Dengan mengutus pembina untuk mengikuti diklat yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pembina.”

Menurut Zakia Majid memberikan pendapat bahwa:

“Setelah pembina melakukan pelatihan yang diadakan oleh kementerian agama saya rasa pembina lebih mengerti kearah mana santri di bimbing agar para santri patuh terhadap peraturan yang ada di pondok Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa, pelatihan pembina penting dilakukan oleh pondok pesantren dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan dan pemahaman mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif. Pelatihan ini dapat membantu memperkuat hubungan antar pembina dan memastikan bahwa mereka siap menghadapi



tantangan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, pelatihan pembina dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pengembangan kinerja pondok pesantren secara keseluruhan.

### 3. Apresiasi Kerja

Apresiasi merupakan pengakuan dan penghargaan terhadap usaha kontribusi dan pencapaian seseorang dalam pekerjaan atau tugas yang mereka lakukan. Apresiasi terhadap kerja keras sangat penting agar Pembina merasa dihargai atas usaha dan dedikasi mereka. Apresiasi kerja merupakan konsep yang fundamental dalam lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Budaya kerja yang positif menciptakan lingkungan dimana Pembina merasa termotivasi untuk berkolaborasi, berinovasi dan berkontribusi secara maksimal. dengan demikian, apresiasi kerjabukan hanya sekedar Tindakan sopan, tetapi juga merupakan strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif dan memuaskan bagi semua pihak yang terlibat. Menurut M. Arfah Syarifuddin selaku pimpinan pondok menyatakan bahwa:

“Peran saya selaku pimpinan pondok tentu selalu menjaga hubungan silaturahmi dengan para Pembina langkah yang saya lakukan yaitu dengan memberikan apresiasi bagi Pembina yang memiliki prestasi contohnya di hari guru biasa atau ada hari santri dengan cara memberikan reward berupa hadiah atau barang agar kinerja Pembina meningkat.”

Tri tinWahyu Baiti Ningsih dalam sebuah wawancara mengemukakan bahwa:

“Dengan adanya apresiasi kerja saya termotivasi untuk selalu bersemangat dalam menjalankan tugas tugas saya sebagai Pembina, hal ini juga bisa menjadi kesempatan untuk membangun kekompakan para Pembina pondok pesantren.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa apresiasi kerja yang diberikan dengan tulus dan teratur dapat memotivasi Pembina pondok pesantren untuk terus memberikan yang terbaik dalam mendidik dan membimbing santri. Secara keseluruhan, apresiasi kerja dapat membawa manfaat besar bagi kinerja para pembina. Hal ini juga membantu membangun solidaritas yang kuat dan lingkungan kerja yang positif di dalam pondok pesantren.

### 4. Evaluasi Kerja

Evaluasi kerja merupakan proses sistematis untuk menilai kinerja pembina berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan. Evaluasi ini penting untuk mengetahui seberapa efektif pembina dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, serta untuk mengidentifikasi program yang membutuhkan pengembangan atau peningkatan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa pendidikan dan pembinaan yang diberikan kepada santri sesuai dengan visi dan misi pondok pesantren, seta dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kehidupan para pembina. M. Arfah Syarifuddin selaku pimpinan pondok pesantren dalam sebuah wawancara menyakan bahwa:

“Setiap satu bulan sekali kita mengadakan evaluasi tujuannya yaitu, untuk dapat memperbaiki kualitas pondok kita agar semakin membaik karena sekarang pondok ini sudah terkenal dimana-mana yang di dalamnya bukan hanya pondok tradisional saja, tetapi ada program kegiatan boarding school, rumah tahfidz, kepramukaan dan sebagainya.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Ummul Khayra Azizah selaku Pembina dalam sebuah wawancara dengan peneliti yaitu:

“Adapun bentuk dan tanggung jawaban pimpinan dalam meningkatkan kinerja Pembina di Pesantren Modern Datok Sulaiman Palopo, salah satunya melalui yaitu selalu mengadakan rapat evaluasi antara Pembina dengan pimpinan pondok pesantren.”

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa, hasil evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan potensi Pembina juga dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan Pembina dengan mengetahui mana yang mereka kuasai dan yang perlu diperbaiki sehingga Pembina bisa mengambil langkah konkret untuk meningkatkan kinerja mereka.

### **Hambatan dan Tantangan pimpinan Pesantren Datok Sulaiman Putri Dalam Meningkatkan Kinerja Pembina**

Hambatan atau tantangan adalah dua konsep yang sering dihadapi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bidang pendidikan, pekerjaan, dan pengembangan diri sendiri. Kedua istilah ini biasa digunakan secara bergantian, namun memiliki nuansa yang sedikit berbeda. Hambatan merujuk pada hal-hal yang secara langsung menghalangi atau mencegah pencapaian tujuan.

Hambatan bisa bersifat fisik, seperti jarak atau kurangnya akses ke sumber daya, atau bisa juga bersifat psikologi, seperti kurangnya motivasi atau ketidakpercayaan diri. Hambatan seringkali membutuhkan solusi kongkret atau strategi spesifik untuk dihilangkan. Sedangkan tantangan, di sisi lain biasanya merujuk pada situasi atau tugas yang memerlukan usaha ekstra atau kemampuan yang belum dimiliki untuk dapat diatasi. Tantangan seringkali bersifat lebih subjektif dan dapat dilihat sebagai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan diri. Menghadapi tantangan seringkali membutuhkan pembelajaran baru, kreativitas dan penyesuaian strategi. Adapun hambatan atau tantangan yang dihadapi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pembina ada lima yaitu:

1. Adanya pembina yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya

Adanya pembina yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya dapat berdampak negatif pada lingkungan belajar dan perkembangan santri sehingga menjadi masalah serius dalam konteks pendidikan, termasuk lembaga pendidikan seperti pesantren. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, motivasi santri, dan reputasi lembaga pendidikan pondok pesantren. Berdasarkan wawancara dengan M. Arfah Syarifuddin selaku pimpinan pondok pesantren bahwa:

“Hambatannya yaitu ada istilah *panas-panas tai ayam* yang di mana maksudnya adalah yang awalnya bagus kemudian lama-kelamaan Pembina mulai malas, tetapi ini manusiawi. Jadi untuk mengatasi itu kita harus selalu memberikan motivasi, memberikan job kepada Pembina, misalnya pada kelas kebersihan, bagian Pembina A masih kotor maka kita sebagai pimpinan perlu untuk mengumumkan melalui group agar Pembina mengawasi santrinya.”

Tri Wahyu Baiti Ningsi dalam sebuah wawancara dengan peneliti menyatakan bahwa:

“Saya sendiri kadang ada rasa capek yang dirasaa sehingga membuat semangat kerja saya turun, tetapi karena adanya motivasi dari pimpinan yang membuat saya sadar, saya Kembali bersemangat untuk bekerja lagi.”

Berdasarkan wawancara di atas dapat dipahami bahwa seorang Pembina juga mengalami rasa capek yang mengakibatkan terjadinya penurunan motivasi kerja. Tetapi hal tersebut dapat di atasi dengan adanya pimpinan yang berkepribadian baik, memiliki pengetahuan yang luas, atau dapat mempengaruhi orang lain. Pemimpin harus mampu memberdayakan segala potensi yang ada, terutama pemberdayaan SDM, demi kemajuan dan kesejahteraan bersama. Motivasi dari pimpinan sangat penting dalam memelihara semangat dan produktivitas tim.

## 2. Banyaknya santri yang melanggar tata tertib Pondok

Dalam lingkungan pondok pesantren, tata tertib merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin kelancaran proses belajar mengajar serta membina karakter santri agar lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki ahlak yang baik. Ketika seorang santri melanggar tata tertib yang telah ditetapkan, biasanya akan ada konsekwensi atau sanksi yang harus dihadapi. Pondok pesantren mengedepankan pendekatan mendidik dengan cara yang positif dan konstruktif. Tujuannya adalah membantu santri mengerti kesalahan mereka dan belajar dari pengalaman tersebut, bukan hanya memberi hukuman. Setiap pondok pesantren mungkin memiliki kebijakan yang berbrda terkait penanganan pelanggaran, namun prinsip dasarnya tetap sama, yaitu mendidik santri untuk menjadi individu yang lebih baik. Menurut Sufianti selaku pembina pondok pesantren mengatakan bahwa:

“Tantangan atau hambatan yang saya hadapi dalam membina santri yaitu banyaknya santri yang melanggar tata tertib pondok sehingga mengalihkan fokus saya dan saya kadang lebih mengutamakan menangani masalah disiplin ketimbang fokus dalam membina dan mengelola santri.”

Sejalan dengan pendapat Muhtarul Hadi selaku pembina pondok pesantren dalam sebuah wawancara bahwa:

“Tantangan dan hambatan bagi pembina dalam membina santri sangat banyak salah satunya yaitu banyaknya santri yang melanggar tata tertib kampus.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat diketahui bahwa pimpinan pondok pesantren perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola disiplin santri, seperti penguatan sistim pembinaan karakter, peningkatan komunikasi dengan santri dan orang tua, serta pengembangan program yang menarik untuk santri yang dapat meminimalkan pelanggaran tata tertib. Selain itu, pendekatan restoratif yang fokus pada pemahaman dan pemecahan masalah bersama antara pembina dan santri, dapat membantu dalam menciptakan lingkungan yang lebih positif dan mendukung di pondok pesantren.

### 3. Kemajuan zaman dan teknologi yang pesat

Kemajuan zaman dan teknologi memiliki dampak yang signifikan bagi pondok pesantren. Di era digital ini, pondok pesantren dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dalam pendidikan, administrasi, dan komunikasi dengan masyarakat. Selain itu teknologi juga memungkinkan pondok pesantren untuk lebih terbuka dan terhubung dengan dunia luar melalui jejaring sosial, media digital diimbangi dengan nilai nilai keagamaan dan etika yang diajarkan di pondok pesantren. Namun tentu saja perlu di ingat bahwa penggunaan teknologi terntu terdapat tantangan dalam memilah maupun menyebarkan informasi. Ummul Khaera Azzahra dalam sebuah wawancara dengan peneliti menyatakan bahwa:

“Tantangan atau hambatan bagi pembina yaitu kemajuan zaman dan teknologi sehingga pembina harus memastikan bahwa penggunaan teknologi tidak mengganggu nilai nilai agama maupun tradisi yang ada di pondok pesantren moderen Datok Sulaiman Palopo.”

Muhtarul hadi selaku pembina dalam sebuah wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa:

“Menurut saya salah satu hambatan yaitu teknologi karena terkadang santri membawa handphone ke pondok yang sudah jelas itu sangat dilarang (ketergantungan). Tetapi berbicara tentang teknologi sebenarnya ada positifnya untuk kami pembina disini, karena dapat meningkatkan kualitas pengajaran, komunikasi kepada orang tua santri menjadi mudah.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dipahami bahwa untuk memaksimalkan dampak positif dan negatif, pesanten perlu menerapkan kebijakan penggunaan teknologi yang bijak dan berimbang. Pengawasan yang ketat, edukasi mengenai penggunaan teknologi yang sehat, serta integritas teknologi dalam kurikulum secara proposional.

Maka dari itu perlu yang namanya kerjasama antara pengurus untuk mengarahkan perkembangan santri yang lebih baik. Melakukan pemantauan dan pemberian pemahaman baik hal positif atau negatif nya dari teknologi, membuat peraturan yang benar dan terarah sehingga santri akan tetap terkontrol disiplin dan terhindar dari hal-hal yang negatif bahkan yang tidak diinginkan.

### 4. Adanya orang tua santri yang tidak bisa diajak kerja sama

Kerja sama antara pembina pondok dan orang tua tidak hanya bermanfaat untuk perkembangan santri, tetapi juga membantu membangun hubungan yang kuat antara kedua belah pihak. Ini menciptakan ikatan yang positif dan saling mendukung, sehingga berdampak pada pengalaman belajar dan kehidupan santri secara keseluruhan. Dengan demikian, kerjasama antara pembina pondok dan orangtua santri memainkan peran yang krusial dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang seimbang. Menurut Tri Wahyu Baiti Ningsi dalam sebuah wawancara dengan peneliti menyatakan bahwa:

“Berbicara tentang tantangan dan hambatan pimpinan sebenarnya banyak, tapi menurut saya yang paling menghambat itu adalah para orangtua santri yang belum mengerti tentang aturan pondok dan susahnyanya mengajak mereka untuk bekerja sama dengan kami.”

Ummul Khayra Azizah dalam sebuah wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa:

“Dalam mendidik santri perlu ada kerja sama dari orangtua, contohnya jika sudah berbulan-bulan di pondok, namun ketika ada libur seminggu atau sebulan, kembalinya ke pondok terkadang ada yang kembali dari awal lagi perilakunya. Untuk itu, apa yang sudah ditamamkan selama berbulan-bulan bahkan bertahun-tahun, kadang dirusak hanya beberapa hari saja karena tidak adanya perhatian di rumah.”

Berdasarkan wawancara di atas dapat dipahami bahwa, dukungan orang tua untuk membantu putra-putrinya dalam menjaga kedisiplinan selama mencari ilmu dan mondok di pesantren sangat diharapkan. Sehingga sama-sama memiliki peran penting menjadikan putra-putrinya patuh dan taat terhadap semua aturan yang tujuannya untuk kebaikan akhlak mereka kelak.

##### 5. Adanya pembina yang kurang mengerti tentang teknologi

Kemajuan teknologi memungkinkan santri untuk belajar dengan cara yang lebih beragam, teknologi dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan pendidikan di pesantren. Pembina yang kurang memahami teknologi merujuk pada individu atau organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelolah dan mengarahkan penggunaan teknologi dalam suatu organisasi, tetapi mereka tidak memiliki pemahaman yang memadai tentang teknologi itu sendiri. Berdasarkan wawancara dengan M. Arfah Syarifuddin selaku pimpinan pondok pesantren bahwa:

”Ada sebagian Pembina yang kurang paham menggunakan teknologi seperti papan tulis interaktif dan proyektor padahal kami sudah memfasilitasi, karena faktor usia jadi mereka kurang paham tetapi Pembina yang usianya lebih muda masih termotivasi untuk meningkatkan proses pembelajaran berbasis teknologi.”

Dra. Hj Munatira selaku Pembina pondok pesantren dalam sebuah wawancara dengan peneliti mengatakan bahwa:

“Saya kurang paham menggunakan teknologi, kadang saya suruh santri untuk memasangkan proyektor apabila ada diskusi dikelas.”

Berdasarkan wawancara diatas dapat dipahami bahwa faktor usia merupakan indikator keberhasilan Pembina menerapkan teknologi dalam proses pembelajaran, pada persepsinya Pembina yang memiliki usia lebih tua sulit menerapkan teknologi dan Pembina yang memiliki usia lebih muda masih termotivasi untuk meningkatkan proses pembelajaran berbasis teknologi. Oleh karena itu, penting bagi Pembina untuk memiliki pemahaman yang memadai tentang teknologi.

## **PENUTUP**

Berdasarkan dari uraian pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang kaitannya dengan langkah pimpinan pondok pesantren modern datok sulaiman putri dalam meningkatkan kinerja pembina, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Langkah Pimpinan Pondok Pesantren Modern Datok Sulaiman Putri dalam Meningkatkan Kinerja Pembina yaitu, 1) dengan melakukan motivasi kerja sehingga kinerja pembina dapat meningkat, 2) melakukan pelatihan kerja guna untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan pembina, 3) memberikan apresiasi kerja kepada pembina sehingga pembina merasa dihargai, 4) melakukan evaluasi kerja.
2. Hambatan atau tantangan pemimpin dalam meningkatkan kinerja pembina yaitu, 1) adanya pembina yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, 2) banyaknya santri yang melanggar tata tertib pondok, 3) kemajuan zaman dan teknologi yang sangat pesat, 4) adanya orangtua santri yang tidak dapat diajak kerjasama, dan 5) adanya pembina yang kurang mengerti tentang teknologi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Mukhtar, dkk. Efektifitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Alkhairy Ghazi, dkk. Peran Pimpinan Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kualitas Dakwah Santri, Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah 2017.
- Pratama Dirga, “Analisa Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum”. Skripsi Pekanbaru: Fakultas Ekonomi 2012.
- Medopa Nurmaya, “Peran Pembina Dalam Meningkatkan Akhlak Santri di Pondok Pesantren Madinatul Ilmi Dolo”, Jurnal: Fastabiqul Khairat, Palu, 2020.
- Pimpinan. 2016. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses 28 Januari 2024, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pimpinan>.
- Madyarti Gusti Meika, Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai, Jurnal: Manajemen Pendidikan, 2021.

- Djadjuli R. Didi, Pelaksanaan Pengawasan oleh Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai, *Jurnal: Ilmu Politik*, 2019.
- Kinerja. 2016. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online. Diakses 28 Januari 2024, dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>.
- Mahmudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan YIM YKNP, 2005
- Turere Verra Nitta, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey”, *Jurnal Pendidikan, Manado*, Vol. 1, No. 3. 2013.
- Effendy Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Bandung*: PT Remaja Rosdakarya, 2016
- Masni Harbeng, Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa (*Jurnal: Motivasi*), 2015.
- Usman Muktamir, Peningkatan Kinerja dan Kualitas Layanan Pembina, *Jurnal: Administrasi Publik*, 2021
- Windhyastiti Irary, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal: Manajemen & Kewirausahaan*, 2017.
- Kompri, *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren Jakarta*: Prenadamedia Group, 2018.
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren Jakarta*: INIS, 2004.
- Rifdillah, Anis Zohriah dan Qurtubi, “Strategi Manajemen Pemimpin Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Kedisiplinan Asatidz”, Banten: UIN Sultan Maulana, 2022.