

MODEL KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DALAM PENGELOLAAN PONDOK PESANTREN

PARTICIPATORY LEADERSHIP MODEL IN BOARDING SCHOOL MANAGEMENT

¹Anis Zohriah, ²Moh. Soleh, ³Machdum Bachtiar, ⁴Anis Fauzi

^{1,2,3,4}UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

aniszohriah18@gmail.com; solehazhar698@gmail.com; machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id;
anis.fauzi@uinbanten.ac.id

ABSTRACT

This article aims to conduct a literature analysis on participatory leadership models in the management of Islamic boarding schools. Namely to provide a deeper understanding of participatory leadership models in Islamic boarding school management, as well as provide suggestions and practical implications for Islamic boarding school administrators in implementing effective participatory leadership models. This study uses literature analysis method by collecting and analyzing various literature related to participatory leadership, Islamic boarding school management, and the relationship between the two. The literature sources used in this study include scientific journals, books, and official documents related to the research topic. Findings from literature analysis show that participatory leadership can provide benefits for Islamic boarding school management, such as increasing student participation and involvement in decision making, as well as increasing student satisfaction and motivation. However, there are also several challenges and obstacles in implementing participatory leadership models in the management of Islamic boarding schools, such as differences in views between administrators and students, as well as limited resources and time. In order to overcome these challenges, this article provides suggestions and practical implications for boarding school administrators in implementing effective participatory leadership models.

Keywords: *Leadership Model, Participatory Leadership, Islamic Boarding School.*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis literatur mengenai model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren. Yaitu untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren, serta memberikan saran dan implikasi praktis bagi pengurus pondok pesantren dalam mengimplementasikan model kepemimpinan partisipatif yang efektif. Penelitian ini menggunakan metode analisis literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur terkait kepemimpinan partisipatif, manajemen pondok pesantren, dan hubungan antara keduanya. Sumber-sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah jurnal ilmiah, buku, dan dokumen resmi yang terkait dengan topik penelitian. Temuan dari analisis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dapat memberikan manfaat bagi manajemen pondok pesantren, seperti meningkatkan partisipasi dan keterlibatan santri dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi santri. Namun, terdapat juga beberapa tantangan dan kendala dalam menerapkan model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren, seperti perbedaan pandangan antara pengurus dan santri, serta keterbatasan sumber daya dan waktu. Dalam rangka mengatasi tantangan ini, artikel ini memberikan saran dan implikasi praktis bagi pengurus pondok pesantren dalam mengimplementasikan model kepemimpinan partisipatif yang efektif.

Kata Kunci: *Model Kepemimpinan, Kepemimpinan Partisipatif, Pondok Pesantren.*

Submitted	Accepted	Published
June 10th 2023	June 18th 2023	June 20th 2023

A. PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peran penting dalam masyarakat Indonesia. Sebagai lembaga yang memiliki tujuan untuk mendidik dan membentuk karakter santri, pengelolaan pondok pesantren memerlukan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan partisipatif dapat memberikan manfaat bagi manajemen pondok pesantren, seperti meningkatkan partisipasi dan keterlibatan santri dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan kepuasan dan motivasi santri. Namun, penerapan kepemimpinan partisipatif dalam konteks pondok pesantren juga menghadapi beberapa tantangan dan kendala.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan partisipatif dalam mengelola pondok pesantren. Penelitian ini menggunakan metode analisis literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis berbagai literatur terkait kepemimpinan partisipatif, manajemen pondok pesantren, dan hubungan antara keduanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren, serta memberikan saran dan implikasi praktis bagi pengurus pondok pesantren dalam mengimplementasikan model kepemimpinan partisipatif yang efektif.

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada peran penting pondok pesantren dalam membentuk karakter santri, serta peran penting kepemimpinan dalam mengelola pondok pesantren. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas manajemen pondok pesantren, sehingga dapat memberikan dampak positif pada pendidikan dan pembentukan karakter santri. Salah satu model kepemimpinan yang banyak digunakan dalam konteks pondok pesantren adalah kepemimpinan partisipatif. Namun, meskipun kepemimpinan partisipatif telah dikenal sebagai salah satu model kepemimpinan yang efektif, namun penerapannya dalam konteks pondok pesantren masih terbatas. Selain itu, terdapat pula beberapa tantangan dan kendala yang dihadapi dalam menerapkan model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah model kepemimpinan partisipatif dapat mempengaruhi manajemen pondok pesantren dan kepuasan santri terhadap manajemen pondok pesantren. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren dan memberikan saran dan implikasi praktis bagi pengurus pondok pesantren dalam mengimplementasikan model kepemimpinan partisipatif yang efektif.

B. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis literatur dengan mengumpulkan dan menganalisis sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan model kepemimpinan partisipatif dan pengelolaan pondok pesantren. Sumber-sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah jurnal ilmiah, buku, dan dokumen resmi yang terkait dengan topik penelitian.

Dalam melakukan analisis literatur, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan dan menganalisis data yang bersifat deskriptif dan interpretatif. Data yang diambil dari sumber-sumber literatur kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis isi atau content analysis, yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema dan pola-pola tertentu dalam data yang diambil.

Setelah dilakukan analisis literatur, penelitian ini akan menyajikan temuan-temuan yang dihasilkan dalam bentuk temuan empiris dan teoritis. Temuan empiris akan menggambarkan pengaruh model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren melalui data dan informasi yang diperoleh dari literatur yang relevan. Sedangkan temuan teoritis akan menggambarkan pemahaman teoritis yang diperoleh dari analisis terhadap literatur yang digunakan dalam penelitian ini.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren, serta memberikan informasi dan referensi bagi pihak yang terkait dalam pengelolaan pondok pesantren.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam manajemen pengelolaan lembaga pendidikan karena kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan hasil yang dicapai oleh lembaga pendidikan (Ryan et al., 2023) (2016, الطعاني، حسن & بطاح، أحمد). Gaya kepemimpinan

merupakan perilaku dan strategi yang diterapkan oleh pemimpin dalam mengelola organisasi (Johanes et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga merupakan pola-pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi aktivitas bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu (M. Aulia Qodri, MaNur Komariah, 2023).

Dalam kepemimpinan banyak gaya dan model yang dapat digunakan untuk memimpin dan mengelola suatu organisasi atau lembaga, termasuk lembaga pendidikan, diantaranya ialah:

- a. Gaya Kepemimpinan transformasional (Kharismatik) yaitu Gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pengembangan visi, menginspirasi dan memberdayakan anggota organisasi, serta meningkatkan kinerja dan kualitas kerja (Sholihah, M., & Muslih, 2019). Di pondok pesantren banyak kyai yang menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yaitu salah satu cirinya memiliki visi yang menarik mengenai gambaran masa depan pondok pesantrennya (Suryana et al., 2021).
- b. Gaya Kepemimpinan transaksional yaitu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pemberian penghargaan dan hukuman sebagai motivasi bagi karyawan atau anggota organisasi (Rostini & Amaly, 2023).
- c. Kepemimpinan otoriter yaitu gaya kepemimpinan yang cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota organisasi, dan memberikan perintah dan aturan yang harus diikuti (Nisfu Kurniyatillah, Shafa Editya Rachmawati, Amirah, 2021).
- d. Kepemimpinan partisipatif: Gaya kepemimpinan yang melibatkan anggota organisasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan ide (Permana & Karwanto, 2020).
- e. Kepemimpinan situasional: Model kepemimpinan yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang dihadapi, seperti mengadaptasi strategi dan pendekatan yang berbeda pada situasi yang berbeda (Siagian et al., 2022).

2. Definisi Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan secara umum ialah suatu proses pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Farikhah, 2015).

Kepemimpinan partisipatif adalah suatu bentuk kepemimpinan di mana pemimpin mengajak bawahan atau anggota kelompok untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan (Tanjung, 2019). Dalam kepemimpinan ini, setiap anggota kelompok memiliki hak untuk mengeluarkan pendapat, memberikan ide, dan mempengaruhi hasil akhir keputusan. Pemimpin yang menerapkan model kepemimpinan partisipatif bertindak sebagai fasilitator yang membantu kelompok mencapai tujuan bersama (Sanjani, 2019). Dalam hal ini, pemimpin tidak hanya berperan sebagai penentu keputusan tetapi juga sebagai penggerak untuk menghasilkan gagasan dan solusi terbaik bagi kelompok secara bersama-sama. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif dapat memperkuat ikatan sosial dan meningkatkan kepercayaan antara pemimpin dan bawahan atau antara anggota kelompok.

3. Karakteristik Kepemimpinan Partisipatif

Berikut adalah beberapa karakteristik kepemimpinan partisipatif:

- a. Membuka Komunikasi
Pemimpin partisipatif membuka jalur komunikasi dua arah antara dirinya dan bawahan atau antar anggota kelompok. Pemimpin mendengarkan dengan seksama dan memperhatikan pendapat dan saran yang diberikan oleh bawahan atau anggota kelompok.
- b. Menghargai Perbedaan
Pemimpin partisipatif menghargai perbedaan di antara anggota kelompok dan mengakui bahwa setiap orang memiliki kontribusi yang berbeda-beda dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin memfasilitasi kerja sama dan koordinasi antara anggota kelompok dengan cara memperhatikan kekuatan dan kelemahan setiap anggota (Hifza et al., 2019).

- c. Menyediakan kebebasan
Pemimpin partisipatif memberikan otonomi kepada anggota kelompok untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan kebijakan yang telah disepakati. Pemimpin tidak terlalu mengontrol atau membatasi kebebasan bawahan atau anggota kelompok dalam bertindak(Charis et al., 2020).
- d. Mengembangkan Keterampilan
Pemimpin partisipatif membantu anggota kelompok untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memberikan bimbingan dan dukungan kepada anggota kelompok untuk mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan kinerja mereka.
- e. Memberikan Motivasi
Pemimpin partisipatif memberikan motivasi dan dorongan kepada anggota kelompok untuk terus berinovasi dan menghasilkan gagasan baru. Pemimpin memberikan apresiasi dan penghargaan kepada anggota kelompok yang berkinerja baik untuk memotivasi mereka untuk terus berprestasi(Tajudin & Aprilianto, 2020).
- f. Memiliki Visi Bersama
Pemimpin partisipatif memiliki visi bersama dengan anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin dan anggota kelompok memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan misi organisasi serta memiliki kesamaan dalam visi dan tujuan yang ingin dicapai.

4. Keuntungan dan kerugian dari kepemimpinan partisipatif

Berikut adalah beberapa keuntungan dan kerugian dari kepemimpinan partisipatif:

Keuntungan:

- a. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja
Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja anggota kelompok. Dalam kepemimpinan ini, anggota kelompok merasa dihargai dan memiliki peran aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja anggota kelompok(Anggraini et al., 2022).
- b. Menghasilkan Keputusan yang Lebih Baik
Kepemimpinan partisipatif dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan berkualitas karena melibatkan banyak sudut pandang dan ide dari anggota kelompok. Hal ini dapat membantu pemimpin untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan akurat.
- c. Meningkatkan Keterampilan dan Pengembangan Pribadi
Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan keterampilan dan pengembangan pribadi anggota kelompok. Dalam kepemimpinan ini, anggota kelompok diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama(Yuneti et al., 2019).

Kerugian

- a. Memakan Waktu yang Lebih Lama
Kepemimpinan partisipatif memakan waktu yang lebih lama dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Proses partisipatif memerlukan waktu yang lebih lama karena melibatkan banyak orang dan perlu diskusi yang mendalam untuk mencapai kesepakatan.
- b. Kesulitan dalam Menangani Konflik
Kepemimpinan partisipatif dapat menghadapi kesulitan dalam menangani konflik yang muncul antara anggota kelompok. Proses partisipatif dapat memperkuat perbedaan pendapat dan menyebabkan konflik yang sulit ditangani.
- c. Kurangnya Kejelasan Peran
Kepemimpinan partisipatif dapat menghasilkan kurangnya kejelasan peran karena setiap anggota kelompok memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda dalam proses

pengambilan keputusan dan perencanaan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya koordinasi dan kesulitan dalam mencapai tujuan bersama.

5. Definisi Pondok Pesantren

Pondok pesantren adalah institusi pendidikan tradisional di Indonesia yang khususnya diperuntukkan bagi umat Islam. Pondok pesantren dikelola oleh seorang kyai yang bertindak sebagai pemimpin spiritual dan kepala lembaga, serta memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan sikap para santri (Aisyah et al., 2022). Selain sebagai tempat belajar agama, pondok pesantren juga berfungsi sebagai tempat tinggal para santri dan memberikan pelatihan keterampilan serta pendidikan umum bagi para santri yang ingin melanjutkan pendidikan setelah lulus dari pondok pesantren. Pondok pesantren dapat ditemukan di seluruh wilayah Indonesia, dengan berbagai variasi dalam kurikulum dan metode pengajaran yang disesuaikan dengan tradisi dan budaya lokal.

6. Peran Pondok Pesantren dalam Masyarakat

Pondok pesantren memiliki peran yang penting dalam masyarakat Indonesia, terutama dalam hal pendidikan dan pengembangan karakter. Beberapa peran pondok pesantren dalam masyarakat antara lain:

a. Memberikan Pendidikan Agama

Pondok pesantren adalah tempat yang khusus untuk mempelajari agama Islam, mulai dari hafalan Al-Qur'an, hadits, fiqh, tafsir, akidah, dan lain-lain. Santri diberikan pelatihan untuk memahami nilai-nilai keislaman dan tata cara menjalankan ibadah.

b. Membentuk Karakter Santri

Pondok pesantren juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter santri dengan nilai-nilai keislaman dan kebersamaan. Selain itu, santri juga diajarkan kemandirian, kebersihan, disiplin, dan sikap hormat pada orang lain.

c. Mengembangkan Keterampilan

Selain pendidikan agama, pondok pesantren juga memberikan pelatihan keterampilan seperti tata boga, pertanian, kerajinan, dan bahasa asing. Hal ini membantu santri untuk memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan karir di masa depan.

d. Meningkatkan Kesadaran Sosial

Melalui kegiatan keagamaan dan sosial yang diadakan di pondok pesantren, santri diajak memahami pentingnya membantu sesama dan berkontribusi pada masyarakat. Hal ini akan membentuk kesadaran sosial pada santri sehingga mereka memiliki tanggung jawab moral untuk membantu masyarakat.

e. Menjaga Kebudayaan Lokal

Setiap pondok pesantren memiliki keunikan dan ciri khasnya masing-masing yang diwariskan dari generasi ke generasi. Hal ini membantu dalam menjaga keberlangsungan budaya lokal dan identitas suatu daerah.

f. Menyediakan Pendidikan Alternatif

Pondok pesantren juga memberikan alternatif pendidikan bagi masyarakat yang tidak mampu membiayai pendidikan formal. Dengan biaya yang relatif terjangkau, santri dapat mengakses pendidikan agama dan umum yang berkualitas.

Dengan peran-peran tersebut, pondok pesantren dapat menjadi lembaga pendidikan yang memberikan kontribusi positif dalam pengembangan karakter dan pembentukan generasi muda yang berakhlakul karimah serta memiliki kecakapan hidup yang memadai.

7. Tantangan dalam Pengelolaan Pondok Pesantren

Meskipun memiliki peran penting dalam masyarakat, pengelolaan pondok pesantren juga memiliki berbagai tantangan yang perlu diatasi, antara lain:

- a. Keterbatasan Sumber Daya
Pondok pesantren umumnya dijalankan oleh masyarakat atau keluarga yang memiliki kemampuan finansial terbatas. Keterbatasan sumber daya dapat mempengaruhi kualitas pendidikan, infrastruktur, dan pengelolaan fasilitas di pondok pesantren.
- b. Pengelolaan Keuangan yang Tidak Transparan
Beberapa pondok pesantren masih mengalami kendala dalam pengelolaan keuangan yang tidak transparan. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari masyarakat dan pemerintah terhadap pengelolaan pondok pesantren.
- c. Kurangnya Standar Pengelolaan
Pondok pesantren belum memiliki standar pengelolaan yang jelas dan terstandarisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengelolaan fasilitas di pondok pesantren.
- d. Teknologi dan Akses Informasi yang Terbatas
Beberapa pondok pesantren masih terkendala dalam akses teknologi dan informasi yang memadai, seperti internet dan perangkat elektronik. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengelolaan fasilitas di pondok pesantren.
- e. Terbatasnya Jumlah Guru dan Tenaga Pendidik
Pondok pesantren seringkali mengalami kesulitan dalam mencari guru dan tenaga pendidik yang berkualitas, terutama pada bidang-bidang non-agama. Hal ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan di pondok pesantren.
- f. Keterbatasan Sarana dan Prasarana
Keterbatasan sarana dan prasarana di pondok pesantren dapat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan, seperti gedung belajar yang tidak memadai, kurangnya fasilitas kesehatan, dan kurangnya sarana olahraga.
- g. Pengaruh Globalisasi dan Teknologi
Globalisasi dan teknologi mempengaruhi gaya hidup dan cara pandang masyarakat. Pengaruh ini juga dirasakan oleh pondok pesantren. Pengaruh globalisasi dan teknologi ini memunculkan tantangan baru bagi pengelola pondok pesantren dalam menjaga identitas dan nilai-nilai tradisional Islam yang menjadi dasar pendidikan di pondok pesantren. Pengelola pondok pesantren harus bisa mengintegrasikan nilai-nilai tradisional Islam dengan perkembangan globalisasi dan teknologi agar tidak terjadi pergeseran atau pelunturan dari nilai-nilai tersebut.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan tersebut, pengelola pondok pesantren perlu melakukan inovasi dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pelayanan di pondok pesantren. Selain itu, penting juga bagi pengelola pondok pesantren untuk menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk mendapatkan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan dalam pengelolaan pondok pesantren.

8. Pengelolaan Pondok Pesantren dengan Model Kepemimpinan Partisipatif

Dalam pengelolaan pondok pesantren, model kepemimpinan partisipatif dapat menjadi alternatif pengelolaan yang efektif. Dalam model ini, pengelola pondok pesantren dapat melibatkan seluruh anggota pondok pesantren, baik itu santri, pengajar, maupun karyawan dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan (Arofah, 2021).

Model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren memiliki beberapa kelebihan dan pengaruh yang positif terhadap pengembangan pesantren dan pendidikan Islam, di antaranya:

- a. Meningkatkan partisipasi dan keterlibatan santri
Model kepemimpinan partisipatif dapat mendorong partisipasi dan keterlibatan santri dalam kegiatan pengelolaan pondok pesantren. Dengan terlibat dalam pengambilan keputusan, santri akan merasa lebih memiliki dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pondok pesantren (Noor, 2019).

- b. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi
Dalam model kepemimpinan partisipatif, terdapat komunikasi yang terbuka antara pengelola dan santri. Hal ini dapat memudahkan pengelola pondok pesantren untuk memahami kebutuhan dan aspirasi santri, sehingga pengelola dapat lebih responsif terhadap kebutuhan santri(Wahab, 2020).
- c. Meningkatkan kreativitas dan inovasi
Dalam model kepemimpinan partisipatif, terdapat kesempatan bagi santri untuk memberikan ide-ide baru dan inovatif dalam pengelolaan pondok pesantren. Hal ini dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengelolaan pondok pesantren(Masruroh et al., 2022).
- d. Meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar
Dengan adanya partisipasi seluruh stakeholder, kualitas dan kuantitas tenaga pengajar dapat ditingkatkan. Para santri dan pengurus yang memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian tertentu dapat turut serta menjadi tenaga pengajar dan memberikan kontribusi pada pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran di pondok pesantren(Prasetyo, 2022).

Namun demikian, model kepemimpinan partisipatif juga memiliki beberapa kelemahan dan pengaruh yang negative yang perlu diperhatikan, antara lain:

- a. Proses pengambilan keputusan yang lambat
Proses pengambilan keputusan dalam model kepemimpinan partisipatif membutuhkan waktu yang lebih lama dibandingkan dengan model kepemimpinan otoriter. Hal ini dapat menjadi hambatan dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat(Hamdanah, 2022).
- b. Potensi terjadinya konflik
Dalam model kepemimpinan partisipatif, terdapat kemungkinan terjadinya konflik antara berbagai pihak yang terlibat dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, perlu ada mekanisme yang efektif untuk mengatasi konflik tersebut(Supriani et al., 2022).
- c. Rendahnya akuntabilitas
Karena model kepemimpinan partisipatif melibatkan banyak pihak, maka bisa sulit menentukan siapa yang bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat. Hal ini bisa membuat rendahnya akuntabilitas di pondok pesantren, sehingga sulit untuk mengevaluasi kinerja dan memperbaiki kelemahan yang ada(Husaini & Fitria, 2019).

Oleh karena itu, penting bagi pemimpin pondok pesantren untuk mempertimbangkan dengan matang dampak negatif dan positif dari model kepemimpinan partisipatif sebelum mengaplikasikannya di pondok pesantren. Pemimpin juga perlu memastikan bahwa model ini dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pondok pesantren yang bersangkutan.

9. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan partisipatif

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren antara lain:

- a. Budaya organisasi
Budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan partisipasi akan memudahkan penerapan model kepemimpinan partisipatif. Budaya organisasi yang terbuka, transparan, dan memperhatikan aspirasi dari para anggota akan memudahkan pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak(Wahab, 2020).
- b. Karakteristik pemimpin
Karakteristik pemimpin juga mempengaruhi keberhasilan model kepemimpinan partisipatif. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, terbuka terhadap masukan dari bawahan, dan dapat membangun kepercayaan akan lebih mudah menerapkan model kepemimpinan partisipatif.
- c. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja para bawahan juga mempengaruhi penerapan model kepemimpinan partisipatif. Bila para bawahan merasa puas dengan lingkungan kerja, maka mereka akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan.

d. Struktur organisasi

Struktur organisasi yang jelas dan terorganisir dengan baik akan memudahkan penerapan model kepemimpinan partisipatif. Struktur organisasi yang memungkinkan partisipasi dari berbagai lini dalam organisasi akan memudahkan penerapan model kepemimpinan partisipatif.

e. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan para bawahan juga mempengaruhi penerapan model kepemimpinan partisipatif. Bila para bawahan memiliki pendidikan yang lebih tinggi, maka mereka akan lebih terbuka terhadap pengambilan keputusan yang melibatkan banyak pihak.

f. Lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang mendukung kerja sama dan partisipasi akan memudahkan penerapan model kepemimpinan partisipatif. Lingkungan sosial yang cenderung otoriter atau hierarkis akan menghambat penerapan model kepemimpinan partisipatif.

Dalam pengelolaan pondok pesantren, pemimpin perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk memudahkan penerapan model kepemimpinan partisipatif yang efektif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam mengelola pondok pesantren. Para pemimpin pondok pesantren yang menerapkan model ini mampu membangun hubungan yang baik dengan para santri dan bawahan. Mereka memberikan ruang dan kesempatan untuk para santri dan bawahan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan terkait dengan pengelolaan pondok pesantren.

Pemimpin pondok pesantren yang menerapkan model kepemimpinan partisipatif juga mampu meningkatkan motivasi dan kinerja para santri dan bawahan. Para santri dan bawahan merasa dihargai dan diperhatikan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap pondok pesantren.

Selain itu, model kepemimpinan partisipatif juga memudahkan terciptanya inovasi dan kreativitas di pondok pesantren. Para santri dan bawahan merasa memiliki peran dan tanggung jawab dalam pengelolaan pondok pesantren sehingga mereka lebih termotivasi untuk berinovasi dan berkreativitas dalam mencapai tujuan pondok pesantren.

Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa model kepemimpinan partisipatif tidak selalu mudah diterapkan di pondok pesantren. Beberapa tantangan yang dihadapi antara lain kurangnya kesadaran dan keterampilan dari para santri dan bawahan terkait partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar yang masih cenderung otoriter.

10. Implikasi Penelitian

Setelah melakukan penelitian tentang model kepemimpinan partisipatif dalam pengelolaan pondok pesantren, hasil penelitian dapat diimplementasikan dalam beberapa cara, di antaranya:

- a. Pentingnya penerapan model kepemimpinan partisipatif dalam mengelola pondok pesantren untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas pengelolaan pondok pesantren. Hal ini dapat menjadi salah satu alternatif bagi pimpinan pondok pesantren dalam memperbaiki sistem pengambilan keputusan dan memperkuat keterlibatan para santri dan bawahan.
- b. Perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan pondok pesantren terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan model kepemimpinan partisipatif, seperti budaya organisasi, komunikasi, dan pembagian wewenang. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, pimpinan pondok pesantren dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan pondok pesantren dan memperkuat partisipasi para santri dan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- c. Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi pimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan kebijakan dan program-program yang mendukung penerapan model

kepemimpinan partisipatif. Dengan mengikuti panduan ini, pimpinan pondok pesantren dapat mengoptimalkan potensi para santri dan bawahan dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja pondok pesantren.

- d. Implikasi lain dari penelitian ini adalah pentingnya peran dan kontribusi pimpinan pondok pesantren dalam memfasilitasi partisipasi para santri dan bawahan dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu, pimpinan pondok pesantren harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memotivasi orang lain, dan memberikan arahan yang jelas.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan pondok pesantren dan dapat menjadi acuan bagi pimpinan pondok pesantren dalam mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung penerapan model kepemimpinan partisipatif.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model kepemimpinan partisipatif sangat efektif dalam mengelola pondok pesantren. Model ini memungkinkan terciptanya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahan, serta meningkatkan motivasi dan kinerja para santri dan bawahan. Model kepemimpinan partisipatif juga memungkinkan terciptanya inovasi dan kreativitas di pondok pesantren.

Namun, terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi dalam menerapkan model kepemimpinan partisipatif di pondok pesantren, antara lain kurangnya kesadaran dan keterampilan dari para santri dan bawahan terkait partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta kurangnya dukungan dari lingkungan sekitar yang masih cenderung otoriter. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keterampilan para santri dan bawahan, serta mengubah persepsi dan budaya yang ada di lingkungan sekitar untuk mendukung penerapan model kepemimpinan partisipatif di pondok pesantren.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, terdapat beberapa saran untuk penelitian selanjutnya terkait model kepemimpinan partisipatif dalam mengelola pondok pesantren, antara lain:

1. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas penerapan model kepemimpinan partisipatif di pondok pesantren dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesannya.
2. Penelitian dapat dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi para santri dan bawahan dalam pengambilan keputusan dan bagaimana cara meningkatkan partisipasi mereka.
3. Penelitian dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak penerapan model kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pondok pesantren, termasuk pengaruhnya terhadap inovasi dan kreativitas di lingkungan pondok pesantren.
4. Penelitian dapat dilakukan untuk membandingkan efektivitas model kepemimpinan partisipatif dengan model kepemimpinan lainnya, seperti model kepemimpinan otoriter atau demokratis.

Dengan melakukan penelitian lebih lanjut terkait model kepemimpinan partisipatif dalam mengelola pondok pesantren, diharapkan akan semakin banyak informasi dan pengetahuan yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan pondok pesantren dan kesejahteraan para santri dan bawahan di lingkungan pondok pesantren.

REFERENSI

- Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 40–59. <https://doi.org/10.31538/tijie.v3i1.106>
- Anggraini, M., Samosir, F. S., & Nihaya, W. (2022). Pelatihan Kepemimpinan Bagi Kepala Sekolah (Melalui Kajian Teori-Teori Kepemimpinan Yang Sesuai Leadership Training for School Principles (Through the Study of Leadership Theories Applicable To Schools). *Abdi Cendekia: Jurnal Pengabdian Masyarakat Vol*, 1(1), 10–17.
- Arofah, A. B. (2021). Gaya kepemimpinan kiyai Muhammad Tijani Jauhari dalam meningkatkan kinerja Asatidz Pondok Pesantren Al-Amien Prenduan. *Thesis, UIN Sunan*, 3.
- Charis, M., Ammar, M., Wijokongko, D., & Al-Hafizd, M. F. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171–189. <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/download/491/282>
- Farikhah, D. H. S. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan* (1st ed.). Aswaja Pressindo Ngaglik, Sleman Yogyakarta.
- Hamdanah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Pesantren Terhadap Kualitas Santri. *Aksioma Ad-Diniyah*, 10(1), 21–34. <https://doi.org/10.55171/jad.v10i1.652>
- Hifza, Suhardi, M., Aslan, & Ekasari, S. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner. *NidhomulHaq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 46–61.
- Husaini, H., & Fitria, H. (2019). Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 43. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>
- Johanes, V. E., Suroyo, S., & Budiastara, A. A. K. (2022). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Literasi Digital dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2793–2801. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2471>
- M. Aulia Qodri, MaNur Komariah, M. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Yayasan Miftahul Huda Desa Jaya Bakti Kecamatan Enok Kabupaten Indragiri Hilir. *ADIBA: Journal Of Education*, 3(1), 21–28.
- Masruroh, S., Suhartini, A., & Ahmad EQ, N. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Di Pondok Pesantren Modern Nurussalam Kabupaten Karawang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(1), 144–153. <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.865>
- Nisfu Kurniyatillah, Shafa Editya Rachmawat1, Amirah, N. S. S. (2021). Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 160–174. <https://doi.org/10.18592/moe.v7i2.5429>
- Noor, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kyai. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 141–156. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2958>
- Permana, A. W., & Karwanto, K. (2020). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dalam Upaya Meningkatkan Profesional Guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 58. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p58-67>
- Prasetyo, M. A. M. (2022). Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.159>
- Rostini, D., & Amaly, N. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(c), 173–180.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Muara Bungo. *JCI Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(5), 12–26.
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Sholihah, M., & Muslih, M. (2019). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kh. Muhammad Dawam Saleh Dalam Manajemen Pondok Pesantren Al-Islah Sendangagung Paciran Lamongan. 1.

- Siagian, H. M., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3821–3829. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2747>
- Supriani, Y., Tanjung, R., Mayasari, A., & Arifudin, O. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>
- Suryana, Y., Khoiruddin, H., & Oktapiani, T. (2021). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Pengembangan Pondok Pesantren. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(2), 199–210. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.6322>
- Tajudin, A., & Aprilianto, A. (2020). Strategi Kepala Madrasah .. dalam Membangun Budaya Religius Peserta Didik. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 101–110.
- Tanjung, D. L. (2019). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MAN Binjai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 1(1), 1–9.
- Wahab, J. (2020). Nilai Moralitas Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 59. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.14124>
- Yuneti, A., Hamdan, H., & Pranansa, A. G. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.1011>
- معاصرة رؤية، الإدارة التربوية، (2016). أحمد، بطاح، & حسن، الطعاني، (p. 313). دار الفكر. www.books4arab.com