

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin beralamat di Jl.Pekapuran Raya Gang.Melati II RT 18 No.37 Kecamatan Banjarmasin Timur Kota Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan. Sejarah Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin pertama kali didirikan pada tanggal 26 Maret 2014 oleh Ustadz Sofyan Baderuddin balli di seberang rumah beliau, dengan jumlah santri 22 orang, dan tenaga pengajar 3 orang, yang mana ada sesi sore dan malam untuk pembelajaran menghafal al-qur'an. Seiring berjalannya waktu pada 1 tahun berikutnya yaitu tahun 2015 bergabunglah Ustadz Mustafa Kamil dengan maksud membantu membesarkan lagi Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin dengan membuka pendaftaran dan membuka program untuk belajar membaca al-qur'an sambil menghafal sampai sekarang. Karena bertambah nya orang yang masuk maka tempat dipindahkan ke Gang.Hikmah (dipinjamkan rumah yang lebih besar), setelah 6 bulanan lebih Rumah Tahfizh ini berkembang begitu pesat, tempat yang tersedia tidak mencukupi dengan santri yang ada lalu di

pindahkan ke rumah Ustadz Sofyan, ditambah tempat lagi di muka rumah dan disamping rumah Ustadz Sofyan tersebut, jadi ada 3 tempat yang disediakan. Seiring berjalannya waktu, makin banyak santri yang masuk di Rumah Tahfizh Al Haramain tersebut, dan terfikirilah mencari tempat khusus untuk belajar, akhirnya mendapatkan tanah kosong yang sekiranya dapat di bangun Rumah Tahfizh disana, dengan bantuan sumbangan umum dari orang tua, dan donatur yang ada berdirilah Pusat Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin di Jl.Pekapuran Raya Gang.Melati II RT 18 No.37. Perkembangan yang begitu pesat membuat antusias masyarakat untuk bergabung di Rumah Tahfizh sehingga sampai saat ini Rumah Tahfizh Al Haramain memiliki 4 cabang ditempat yang berbeda-beda yaitu :

- a. Cabang Beruntung Jaya, di Jl. Raya Sadewa No.15 RT.24.
Ustadz Latif Munadi, S.Ag. sebagai penanggung jawab.
- b. Cabang Kayu Tangi, di Jl.Perdagangan Komplek Garuda RT.22
Ustadz Ahmad Arifin sebagai penanggung jawab.
- c. Cabang Teluk Tiram, di Antasan Raden Muara 130A RT.031
RW.002. Ustadz Jailani Hasan sebagai penganggung jawab.
- d. Cabang Bumi Mas, di Jl. Bumi Mas Komplek Bumi Putra No.031A
Kel.Pemurus Baru, Kec.Banjarmasin Selatan. Ustadzah Rahmatul
Jannah sebagai penanggung jawab.

Pusat Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin bahkan memiliki Pondok Pesantren, dengan 18 orang jumlah santri laki-laki yang

menginap disana, dan Ustadz M.Zaini, Lc. Sebagai kepala pondok pesantren tersebut sekaligus sebagai musyrif. Tiap-tiap cabang Pusat Kendalanya dari Pusat Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin maupun dalam menentukan tenaga pengajarnya, namun tiap-tiap cabang juga memiliki kepala bidangnya masing-masing.

Latar belakang dari nama Al Haramain diambil dari nama Mekkah dan madinah, dinamakan Haramain karena Ustadz Sofyan selaku pendiri rumah tahfizh ini belajar, dan menghafalkan al-qur'an dari awal sampai khatam di tempat tersebut.¹ Seperti yang dikatakan oleh Ustadz Sofyan selaku Ketua Yayasan:

Memang benar nama dari Al haramain itu masukan dari saya sendiri karena Alhamdulillah saya lahir dikota mekkah dan belajar sampai khatam menghafal Al-Qur'an di antara kota mekkah dan madinah, lalu saya mengambil nama dari Al Haramain yang artinya 2 haram, yaitu haram masjid mekkah dan haram masjid madinah dan ingin mengambil berkah dari nama 2 tempat tersebut, serta metode yang diajarkan sedikit banyaknya diambil dari saat saya belajar disana.²

Latar belakang berdirinya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin dilihat dari perkembangan zaman yang telah terjadi dewasa ini, tidak serta merta menjadikan akhlak dan pengetahuan agama seseorang semakin menjadi baik. Bahkan, kemajuan teknologi yang ada sekarang telah banyak disalahgunakan untuk kepentingan yang merusak jati diri manusia itu sendiri seagai makhluk yang

¹Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

² Wawancara dengan Ustadz Sofyan, Ketua Yayasan Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 2 September 2019.

beradab, bahkan merusak tatanan agama yang telah di syari'atkan oleh sang pemilik kehidupan ini. Akibat yang terjadi adalah kita sulit mendapatkan generasi yang mampu mempelajari dan menghafal al-qur'an dengan baik dan benar, apalagi mau mengamalkan kandungan yang ada didalamnya.

Selain akibat dari kurangnya perhatian orang tua atas perkara agama dan akhlak, pola pikir dan sifat yang demikian juga terbentuk akibat salah dalam memilih lingkungan dan teman pergaulannya. Padahal teman dan lingkungan merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam pembentukan karakter dan akhlak. Dalam membentuk karakter dan akhlak diperlukan kebiasaan yang baik dan juga dibentuk oleh lingkungan dan pendidikan yang baik pula. Karena lingkungan yang baik akan membentuk karakter yang baik, begitu pula pergaulan yang baik.

Lingkungan yang baik akan membuat seseorang mengikuti lingkungan tersebut. sebagaimana Allah SWT telah mengajarkan kepada kita bagaimana seharusnya mendidik masyarakat muslim anak dan mengarahkan mereka agar memilih teman-teman yang baik, serta siapa-siapa saja yang harus dan layak kita gauli. Rasulullah SAW sendiri telah memberikan nasehat kepada kita agar mampu menjadi pribadi muslim yang baik. Abu Hurairah berkata, telah bersabda Rasulullah SAW :

Tanda-tanda baiknya keislaman seseorang adalah meninggalkan sesuatu yang tidak berguna baginya (HR. Tarmidzi).

Pada hadits yang lain disebutkan bahwa Nabi SAW bersabda,

Seseorang tidak akan sampai pada derajat taqwa sebelum ia meninggalkan perkara yang tidak berguna karena ia khawatir berbuat sia-sia.

Adanya kemerosotan moral yang sudah begitu parah ini menyebabkan beralihnya kebiasaan dan kesenangan anak-anak serta orang tua dan para remaja muslim, dari senang berlama-lama membaca Al-Qur'an menjadi senang dan berlama-lama membaca koran dan majalah atau melihat TV/bioskop, dari senang menghadiri majelis-majelis ta'lim menjadi senang mencari dan menghadiri acara-acara hiburan (seperti konser, pesta-pesta, atau perayaan, diskotik atau acara pertemanan), dari senang menolong dan mengutamakan (itsar) sesama menjadi senang membuat susah orang lain (dengan cara meng'ghibah), memfitnah, menjatuhkan dan berbagai tipu daya lainnya. Dari senang menyedekahkan hartanya di jalan Allah menjadi senang dan membelanjakan dan menghambur-hamburkan uangnya.

Dari sebagian kecil itulah berbagai macam penyimpangan moral dan akhlak yang begitu akut dan telah menjangkiti generasi umat Islam dewasa ini. Maka sudah sewajarnya jika pada masa sekarang ini kemampuan anak dalam memahami Al Qur'an sangat rendah, apalagi untuk mau menghafalkan, mengajarkan dan mengamalkan isinya.

Sehingga yang akan terjadi adalah lambat laun agama Islam hanyalah tersisa tulisannya saja.

Hal ini mulai terbukti dimana sangat banyak dikalangan orang Islam sendiri yang tidak mengerti apa itu Islam, meninggalkan sebagian (ataupun seluruhnya) ajaran Islam, bahkan mulai banyak yang berani menentang dan mempertanyakan kebenaran ajaran Islam. Mereka mulai ragu dengan nilai-nilai yang terkandung dalam ajaran agama Islam. Kemunduran akhlak ini sangat sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh Rasulullah dalam kitab Al Misykat yang Artinya:

Akan datang suatu zaman bahwa tidak akan tersisa Islam kecuali namanya saja dan tidak pula Al-Qur'an kecuali tulisannya saja.³

Dari uraian diatas, itulah alasan yang melatarbelakangi terbentuknya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sampai saat ini.

2. Tujuan, Visi, dan Misi Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin memiliki Tujuan, Visi dan Misi yang merupakan suatu hal sangat penting untuk menyusun ke dalam suatu yang akan dikerjakan, Tujuan, Visi dan Misi merupakan petunjuk yang mengarahkan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin dalam menjalankan kegiatan yang ada disana.

³Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

Tujuan berdirinya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin adalah :

- 1) Membentuk Generasi Qur'ani (Cinta Al-Qur'an) yang berakhlak mulia.
- 2) Menciptakan Kaderisasi Huffazh (Penghafal Al-Qur'an) yang memahami Fiqh dengan benar.
- 3) Memberdayakan Potensi Anak.
- 4) Memberdayakan Profesionalisme Guru Al-Qur'an.⁴

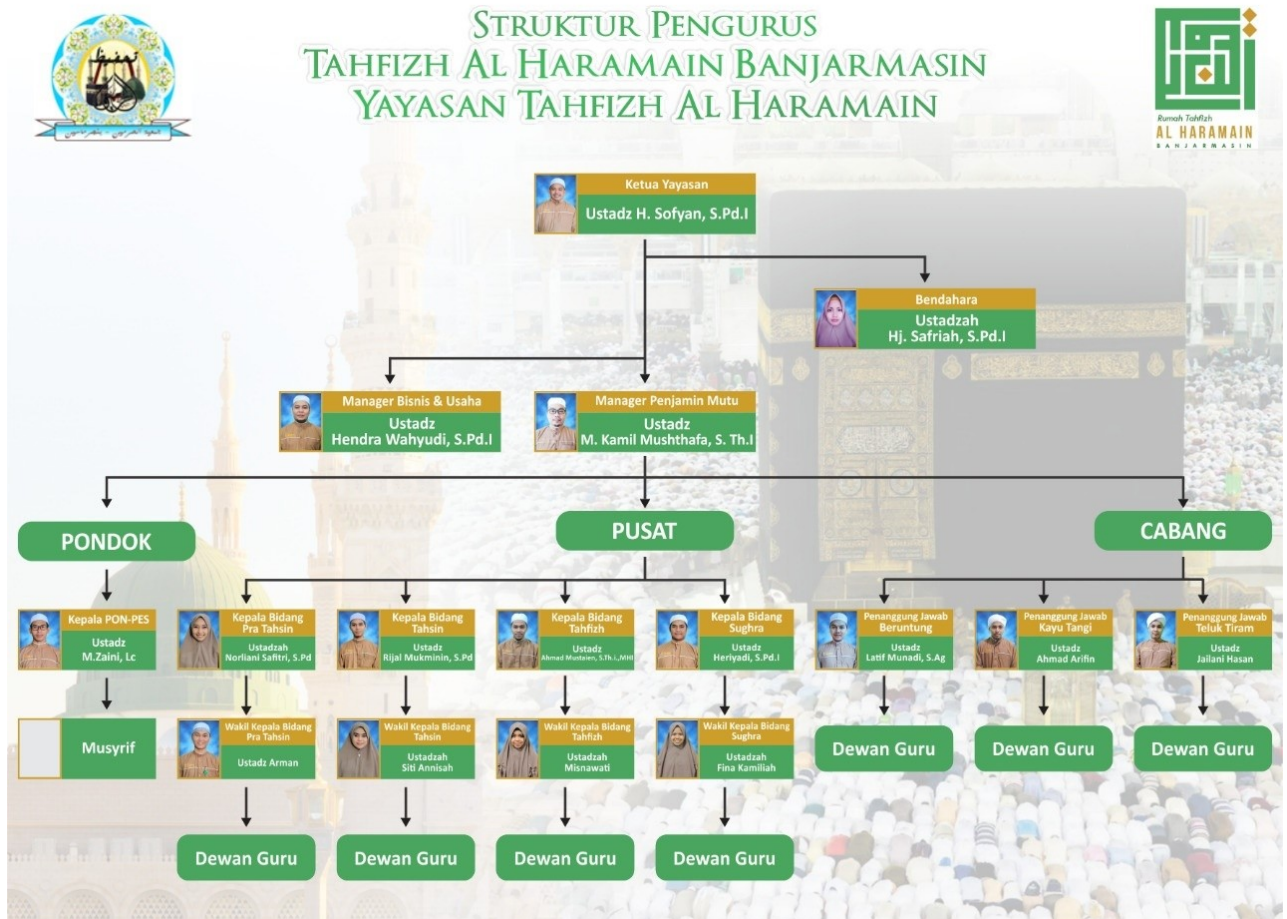
Visi adalah suatu gambaran tentang keadaan ideal organisasi di masa depan, oleh karena itu harus mempunyai daya tarik bagi sesama anggota organisasi. Visi dapat menumbuhkan semangat untuk berjuang dan sebagai acuan dasar bagi arah perkembangan organisasi, sehingga tidak menjadi pertanyaan tentang latar belakang kebijakan yang diputuskan. Visi Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin adalah "Menjadikan Lembaga terdepan terbaru yang berjiwa Qur'ani".

Sedangkan, Misi Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin adalah :

- 1) Melakukan pembelajaran yang berbasis kepada sosial dakwah.
- 2) Meningkatkan Mutu hafalan santri/santriwati.
- 3) Berusaha mencetak Generasi penghafal Al-qur'an dan berakhlak.

⁴ Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

3. Struktur pengurus Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin



Sumber : kiriman via media sosial (Whatsapp)

4. Kegiatan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Dalam menjalankan program yang telah ditetapkan sebelumnya, tentunya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin memiliki beberapa kegiatan yang dijalankan di rumah tahfizh tersebut, diantaranya :

a. Sesi Pra Tahsin

Sesi ini berlaku bagi anak-anak yang berusia dari 5-8 tahun, pembelajaran dimulai dari hari senin sampai hari jum'at, dari jam 14.00-15.15 WITA (siang hari). Kegiatan pembelajaran dilakukan dengan mengaji sekaligus menghafal Al-Qur'an, serta dibimbing membaca hadits-hadits pendek sampai menghafalkannya.

b. Sesi Tahsin

Sesi ini berlaku bagi anak-anak yang berusia dari 8-12 tahun, pembelajaran dimulai dari hari senin sampai jum'at, dari jam 15.30-17.30 (sore hari). Kegiatan pembelajaran tahsin dilakukan sekaligus menghafal Al-Qur'an.

c. Sesi Tahfizh Malam

Sesi ini berlaku dari usia 13-20 tahun keatas, pembelajaran dimulai dari hari senin sampai jum'at, dari jam 18.00-21.00 WITA (malam hari). Kegiatan pembelajaran dilakukan dengan mengaji sekaligus menghafal Al-Qur'an, diselingi dengan belajar tajwid, fiqh, dan akhlak.

d. Sesi Tahsin Kelas Dewasa

Sesi ini berlaku bagi orang tua yang sudah berumah tangga, dalam sesi ini terbagi menjadi 2 sesi, yaitu :

- 1) Sesi untuk bapak-bapak, pembelajaran dimulai pada hari senin dan rabu, dari jam 19.00-20.20 WITA (malam hari).

2) Sesi untuk ibu-ibu, pembelajaran dimulai pada hari senin dan rabu, dari jam 08.00-09.30 WITA (pagi hari).

Kegiatan pembelajaran untuk tahsin bapak-bapak dan ibu-ibu adalah kegiatan yang diajukan oleh Ustadz kamil dan disetujui oleh pihak yayasan. Ustadz Kamil sekaligus pengajar menerapkan metode ummi, dengan menggunakan metode klasikal baca simak murni dibimbing oleh pengajar, lalu di ikuti oleh kelompok belajar, dan bergantian dibaca tiap individu yang belajar, dengan cara inilah dapat membantu Ustadz Kamil untuk mengetahui bacaan bapak-bapak dan ibu-ibu serta mengoreksi kesalahan yang didapatkan, sekaligus memperbaikinya. Ketika pembelajaran Ustadz Kamil mengajarkan dengan serius, disaat bapak-bapak atau ibu-ibu ada yang kurang dalam hal bacaan, beliau mengarahkan dan memperbaiki bacaannya. Sebelum pembelajaran berakhir mereka membaca surah-surah pendek yang dipimpin oleh pengajar, yang lain mengikuti, setelah itu ada sesi tanya jawab mengenai pembelajaran.

e. Maulid habsy santri dan Guru

Mauleid habsy dapat membantu mengembangkan bakat yang ada, dari yayasan membuat grup maulid habsy. Agar mereka mempunyai grup habsy tersendiri, mereka latihan setiap hari sabtu setelah waktu ashar, dengan adanya grup habsy ini

dapat membantu mengisi acara yang ada di rumah tahfizh, dan mereka juga bisa diundang untuk mengisi acara-acara diluar.

f. Pondok Pesantren Rumah Tahfizh Al Haramain

Seiring dengan berjalannya waktu mengenai kemajuan rumah tahfizh, maka yayasan beranggapan perlunya mendirikan pondok pesantren didalam rumah tahfizh itu sendiri, untuk saat ini sudah memiliki 18 santri laki-laki yang bertempat tinggal di rumah tahfizh dengan fasilitas yang sudah disediakan. Adapun kegiatan yang ada di pondok pesantren ini berupa mengaji, muraja'ah, menghafal al-qur'an, belajar risalah amaliyah, makan bersama, dan sholat berjamaah bersama.⁵

5. Program Kerja Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Sebuah yayasan atau lembaga tentunya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin memiliki program kerja yang berkenaan dengan fungsi dan tujuan dari adanya Rumah Tahfizh itu sendiri. Program kerja Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, terbagi menjadi dua, yaitu :

a. Program Jangka Panjang

Menjadikan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sebagai Lembaga Pusat Pengembangan Al-Qur'an, mengaji, menghafal, dan pembinaan guru-guru.

⁵Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

b. Program Jangka Pendek

Menjaga kualitas, meskipun santri semakin banyak. Kualitas yang dimaksudkan disini adalah hafalan yang dimiliki oleh santri/santriwati yang ada di rumah tahfizh tersebut, salah satunya melakukan Muraja'ah bersama sebelum pembelajaran dimulai.⁶

Tabel 4.1 KEGIATAN RUMAH TAHFIZH AL HARAMAIN BANJARMASIN

No	Hari	Waktu	Kegiatan
1	Senin-Jum'at	14.00-15.15	Sesi Pra Tahsin
2	Senin-jum'at	15.30- 17.30	Sesi Tahsin
3	Senin- Jum'at	18.00-21.00	Sesi Tahfizh Malam
4	Senin & Rabu (Bapak-bapak)	19.00-20.00	Sesi Tahsin Kelas Dewasa
5	Senin & Rabu (Ibu-Ibu)	08.00-09.30	Sesi Tahsin Kelas Dewasa
6	Sabtu Sore	16.00- 18.00	Latihan Maulid Habsyi Santri & Guru

Ket:

PJ Pra Tahsin : Ustadzah Norliani Safitri, S.Pd

Jumlah Peserta : 268 orang

PJ Tahsin : Ustadz Rijal Mukminin S.Pd

Jumlah Peserta : 331 orang

PJ Tahfizh Malam : Ustadz A. Mustaein, M.Ag & Heriyadi

⁶Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

Jumlah Peserta	: 554 orang
Tahsin Bapak-bapak	: Ustadz M. Musthafa Kamil, S.Th.I
Jumlah Peserta	: 20 orang
Tahsin Ibu-ibu	: Ustadz M. Musthafa Kamil, S.Th.I
Jumlah Peserta	: 30 orang
PJ Maulid Habsy	: Ustadzah Fatimah Az Zahra
Jumlah Peserta	: 30 orang

6. Penyajian Data

a. Tipe Kepemimpinan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Sesuai dengan hasil penelitian dilapangan, peneliti beranggapan bahwa kepemimpinan sangat menentukan maju atau mundurnya sebuah organisasi maupun rumah tahfizh, sehingga seorang pemimpin harus mampu memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan rumah tahfizh tersebut, serta memiliki kepedulian terhadap staf dan santri yang ada disana. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam meraih sukses bagi sebuah organisasi. Karena pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi, dan kunci dalam kepemimpinan itu sendiri adalah dapat mempengaruhi orang lain.

Para pemimpin harus mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Jadi, bisa dikatakan

bahwa kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi. Dalam kepemimpinan ada yang namanya tipe-tipe (gaya-gaya) kepemimpinan, dengan adanya tipe kepemimpinan dapat membantu melihat perbedaan seorang pemimpin yang satu dengan lainnya dalam menjalankan organisasi atau lembaga maupun rumah tahfizh.

Tipe kepemimpinan yang dimaksudkan oleh peneliti disini sesuai dengan teori yang dipaparkan di bab II, ada 7 tipe kepemimpinan, diantaranya: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Demokratis, kepemimpinan Laissez Faire, Kepemimpinan Paternalistik, Kepemimpinan Karismatik, Kepemimpinan Militeristik, dan Kepemimpinan Partisipatif.

Hasil penelitian yang peneliti dapatkan dilapangan, Kepemimpinan yang di terapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin ada 2 tipe kepemimpinan, yaitu:

1) Tipe kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang kepada bawahan, setiap ada permasalahan melibatkan bawahan, dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan. Seperti Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain dalam mengambil keputusan selalu melibatkan

bawahannya, menerima masukan/ide dari bawahan, mengutamakan kerjasama antar bawahan, agar tercapainya tujuan bersama.

2) Tipe kepemimpinan Karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik adalah seseorang yang memiliki karisma tersendiri yang ada pada dalam dirinya, terlihat dari daya tarik tersendiri yang dimiliki oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu dalam menyampaikan visi misi dengan kata-kata yang dapat dipahami, artikulasi yang jelas, dan dapat dipahami oleh bawahan, dapat memotivasi bawahannya. Serta pemimpin ini memiliki anggota-anggota yang dapat dipercaya.

Sedangkan dari hasil dilapangan yang peneliti dapatkan, ada lima (5) tipe kepemimpinan yang tidak diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan otoriter adalah tipe pemimpin yang mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan bawahan, keputusan yang diambil secara sepihak. Tipe ini tidak diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak mengambil keputusan sepihak, namun terbuka

dengan bawahan dan berkonsultasi dengan bawahan sebelum mengambil keputusan, dan tidak memberikan perintah secara paksa kepada bawahan.

2) Kepemimpinan *Laissez Faire*/Bebas

Tipe kepemimpinan *laissez faire* adalah tipe pemimpin yang memberikan kebebasan sepenuhnya dengan bawahan, tidak mampu melakukan koordinasi dan pengawasan dengan baik. Tipe ini tidak diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Ustadz Musthafa Kamil tidak memberikan kebebasan sepenuhnya dengan bawahan untuk melakukan tindakan yang dianggap perlu sesuai dengan bidangnya masing-masing, namun beliau memberikan arahan, memotivasi, dan mengawasi kinerja bawahan.

3) Kepemimpinan Paternalistik

Tipe kepemimpinan paternalistik adalah tipe pemimpin yang bersifat kebapakan, memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa. Tipe ini tidak diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Ustadz Musthafa Kamil dalam menjalankan kepemimpinan tidak bertindak sebagai bapak, namun bertindak sebagai pemimpin yang sebenarnya seperti menerima masukan dari bawahan, tidak memperlakukan bawahan seperti orang yang belum dewasa, dan tidak mengambil keputusan sendiri.

4) Kepemimpinan Militeristik

Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin tidak diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu dalam menjalankan kepemimpinan tidak selalu melakukan komunikasi dengan saluran formal, namun bisa juga bersifat non formal, ketika mengarahkan bawahan tidak hanya dengan perintah, namun dengan arahan dan bimbingan sampai bawahan benar-benar faham dengan apa yang ingin diperintahkan.

5) Kepemimpinan Partisipasif

Tipe kepemimpinan partisipatif tidak di terapkan oleh di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Manager Penjamin Mutu memegang sepenuhnya kendali dalam proses pengambilan keputusan, karena hasil dari keputusan benar-benar berada ditangan pemimpin, dan memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk memecahkan permasalahan, serta banyak menyajikan informasi yang di berikan kepada bawahan.

Itulah 7 tipe kepemimpinan yang terdapat dalam teori peneliti, dan dijadikan bahan acuan saat peneliti dilapangan. Dibawah ini akan peneliti sajikan data hasil wawancara peneliti dengan tenaga

pengajar 2 orang Ustadz dan 2 orang Ustadzah sekaligus bawahan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan mengenai Kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu dan para ustadz dan ustadzah di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin yaitu :

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan di Rumah Tahfizh sudah berjalan dengan baik, Dewan Pengurus Rumah Tahfizh Al Haramain mengayomi dengan bawahan, tidak memandang jabatan, menanggap dirinya sama. Sedangkan kepemimpinan dalam Rumah Tahfizh Al-Haramain dalam mengambil keputusan cukup terbuka dengan guru pengajar yang ada disana , dan selalu menerima gagasan/ide dari seluruh guru pengajar maupun orang tua santri/santriwati, keputusan terbaik diambil dengan cara musyawarah sampai mendapatkan kata mufakat yang benar benar dapat dipakai dan dapat mensejahterakan rumah tahfizh itu sendiri. Bahkan ketika mengadakan suatu acara yang berhubungan dengan Rumah Tahfizh Al Haramain , Dewan Pengurus tidak hanya memerintahkan tugas-tugas bawahan , tetapi dewan pengurus dan guru pengajar juga ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang dilakukan dari awal sampai akhir.

Pihak Yayasan di Rumah Tahfizh Al Haramain memberikan reward khusus kepada guru-guru pada tiap semester (hadiah yang

diberikan bersifat barang), selain itu juga memberikan reward dalam rangka kegiatan yang dibuat oleh yayasan. Salah seorang guru pengajar di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin mengatakan

Kepemimpinan yang ada di rumah tahfizh sudah bagus, baik dalam mengambil keputusan selalu menerima masukan atau ide dari tenaga pengajar lainnya, meskipun keputusan berada di tangan ketua yayasan keputusan tetap diambil dengan musyawarah mufakat bersama, pemimpin yang ada di rumah tahfizh selalu mengayomi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan, bukan hanya memerintahkan saja. Pemimpin memiliki daya tarik tersendiri, sehingga memiliki bawahan yang cukup banyak. Selama saya bekerja disini yang sangat saya rasakan mengenai peraturan manajemen waktu yang diterapkan, baik saat jam kedatangan guru untuk mengajar, atau jam ketika ingin melaksanakan rapat, Alhamdulillah selama bekerja disini saya tidak pernah mendapatkan sanksi. Saya sendiri pernah di beri reward berupa (jam dinding besar) dalam rangka menjadi guru terbaik.⁷

Ustadz Rijal sudah bekerja di rumah tahfizh dari tahun 2015 sampai 2019 kurang lebih 5 tahun sampai sekarang, beliau mengatakan

Kepemimpinan yang dijalankan di rumah tahfizh sudah bagus, memiliki dewan pengurus yang perhatian, misalnya kinerja guru yang kurang membantu terhadap pengajar yang lain, dan kebersamaan yang kurang dari antar pengajar. dan Rumah Tahfizh Al Haramain menerima masukan gagasan/ide dari bawahan, jika masukan dari bawahan benar-benar bagus dan dapat dipakai, maka dewan penguus yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain langsung menerima masukan tersebut, tetapi jika masih ada masukan yang lebih baik maka dewan pengurus mengambil keputusan sendiri, dan memberikan sanggahan dari masukan yang diterima. Alhamdulillah selama bekerja disini saya tidak pernah mendapatkan sanksi (melanggar peraturan) yang ada di rumah tahfizh, dan selama saya disini saya pernah mendapatkan reward dari yayasan yaitu di umrohkan gratis, dan mendapat reward persemester untuk semua tenaga pengajar (peralatan rumah tangga), reward yang

⁷ Wawancara dengan Ustadz Arman, Wakil Kepala Bidang Pra Tahsin Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, 5 Agustus 2019.

diberikan yayasan sebagai tanda terimakasih karena telah bersedia mengabdikan di rumah tahfizh, sekaligus penghargaan terhadap tenaga pengajar yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.⁸

Ustadz Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sekaligus Pemimpin dalam mengambil suatu keputusan selalu melibatkan bawahannya. Sehingga anggota-anggota pengurus tidak selalu tergantung kepada pimpinannya, pimpinan akan mempertimbangkan hasil-hasil musyawarah dari anggota-anggota pengurus. Pada akhirnya pimpinan akan memberitahu kepada anggota-anggotanya tentang keputusan yang akan dipilih.

Dalam mengambil keputusan kepengurusan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin selalu bermusyawarah untuk mencapai mufakat, sehingga keputusan yang akan diambil secara bersama-sama akan berjalan dengan baik dan efektif dalam mengadakan rapat atau musyawarah. Manager Penjamin Mutu selalu memberikan kesempatan pada anggota-anggotanya agar dapat mengeluarkan ide-ide atau gagasan-gagasan yang dapat membangun/membangkitkan, kemajuan dan kesejahteraan bersama pada umumnya dan kesejahteraan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin itu sendiri pada khususnya. Apabila gagasan atau ide-ide dari Manager Penjamin Mutu itu dirasakan dapat

⁸ Wawancara dengan Ustadz Rijal, Kepala Bidang Pra Tahsin Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, 5 Agustus 2019.

membangun, dan memajukan Rumah Tahfizh, maka gagasan atau ide tersebut dapat diterima atas kesepakatan bersama.

Ustadzah Nor Liani Safitri sudah bekerja di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin dari Tahun 2016 sampai sekarang tahun 2019, kurang lebih 4 tahun sudah bekerja di sana sampai sekarang. Beliau mengatakan

Saya mengenal Ustadz Kamil sebagai seorang Pemimpin, dan 1 tim dengan saya. kepemimpinan di rumah tahfizh ini, Ustadz Kamil selalu mengayomi, mengingatkan tugas-tugas, ada kalanya beliau bertindak sebagai atasan, ada kalanya bertindak setara dengan bawahan tanpa mengenal jabatan beliau sendiri, kepemimpinan Rumah Tahfizh dalam mengambil keputusan terbuka dengan guru pengajar yang ada di Rumah Tahfizh, selalu menerima masukan (ide-ide) dari bawahan, jika masukan itu memang bagus untuk kebaikan bersama. Dalam memimpin bawahan, jika ingin mengadakan acara, Rumah Tahfizh Al Haramain memanggil orang-orang yang paling berkepentingan dalam jabatan, lalu Rumah Tahfizh Al Haramain mengarahkan kami, dan kami menyampaikan kepada bawahan lainnya. Untuk berbeda pendapat pun, saya pernah, karena kadang-kadang kebijakan yang Rumah Tahfizh Al Haramain buat saya fikir tidak memungkinkan untuk dijalankan, Rumah Tahfizh Al Haramain menerima sanggahan dari saya dengan berbagai pertimbangan, dan Rumah Tahfizh Al Haramain selalu melihat apa kendala dari kebijakan tersebut, melihat kinerja bawahannya jika memang tidak memungkinkan untuk dijalankan, Rumah Tahfizh Al Haramain menurut apa pendapat bawahan. Untuk peraturan khusus pengajar, saya mengetahui peraturan yang ada di Rumah Tahfizh ini sebelum bekerja, karena Ustadz memberitahukan kepada saya sebelum saya bekerja disini. Selama saya bekerja disini, alhamdulillah saya diberikan reward sebanyak 3x yang mana hasil dari kegiatan yang ada di rumah tahfizh, yaitu: kegiatan saat guru teladan, guru kreatif, dan trinner pelatihan ummi. Bahkan, jika kami di tahfizh mengadakan acara besar, seperti acara khataman dan wisuda tahfizh, jika acara tersebut sukses, yayasan memberikan reward untuk tiap pengajar berupa kado (peralatan rumah tangga), dan sertifikat, sebagai tanda terimakasih Rumah Tahfizh Al Haramain terhadap kinerja kami. Selama saya

bekerja disini, alhamdulillah saya tidak pernah mendapat sanksi (melanggar peraturan), tapi sepengetahuan saya jika ada guru pengajar yang melanggar peraturan, pihak yayasan langsung memberikan arahan, teguran, secara langsung kepada orang yang bersangkutan, tentunya diselingi motivasi.⁹

Ustadzah Siti Annisa mengatakan Dalam 1bulan ada 1x diawal bulan rapat keseluruhan dari dewan pengurus, dan semua pengajar, yang memimpin rapat ustadz sofyon selaku ketua yayasan, ustadz kamil selaku manager penjamin mutu sebagai moderator, namun keputusan yang diambil selalu dengan musyawarah mufakat, meskipun keputusan terakhir berada ditangan ketua yayasan, jika ketua yayasan berhalangan hadir maka kebijakan berada dibawah tangan ustadz kamil, dalam pembelajaran ada yang namanya supervisi, yang mana beliau melihat, mengoreksi, dan memberi masukan jika ada kekurangan guru pengajar dalam mengajar saat dikelas, disitulah ustadz kamil melihat kinerja pengajar, perkembangan pembelajaran yang disampaikan, ustadz kamil tipe orang yang sangat tegas, bertanggungjawab, dan setiap menyampaikan tujuan yang ingin dicapai beliau selalu memiliki target, selalu memotivasi bawahannya mencapai target, dan memberikan penghargaan jika bawahannya berhasil mencapai target tersebut. beliau selalu mengutamakan kualitas bacaan pengajar dan muridnya, tidak ingin melihat bawahannya lemah. Yayasan juga memberikan reward kepada pengajar jika mencapai target yang diinginkan.¹⁰

Tipe kepemimpinan yang ada di rumah tahfizh memiliki daya tarik kharismatik tersendiri sehingga memiliki bawahan yang cukup banyak dan loyalitas.

Seperti di Rumah Tahfizh Al Haramain Ustadz Mustafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu, akan memanggil atau mengundang anggota bawahannya untuk membicarakan masalah-masalah yang behubungan dengan kegiatan-kegiatan yang ada di

⁹ Wawancara dengan Ustadzah Nor Liani Safitri, *Kepala Bidang Pra Tahsin* Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, 2 Agustus 2019.

¹⁰ Wawancara dengan Ustadzah Siti Annisah, *Wakil Kepala Bidang Pra Tahsin* Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, 27 Agustus 2019.

Rumah Tahfizh yang di anggap perlu untuk dimusyawarahkan bersama. Setelah ada kesepakatan dalam rapat, lalu Manager Penjamin Mutu akan memberikan perintah kepada bawahannya untuk melaksanakan kegiatan, Rumah Tahfizh Al Haramain selalu menggunakan bahasa yang baik dalam memberikan arahan dan tugas kepada seluruh staf dan guru pengajar yang ada disana, sehingga instruktif tersebut akan dilaksanakan dengan baik dan benar.

Dengan demikian, dari hasil yang peneliti dapatkan sesuai dilapangan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Tipe Kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu ada 2 Tipe yang diterapkan, yaitu: Tipe Demokratis dan Tipe Kharismatik. Hal ini dapat dilihat dari cara Rumah Tahfizh Al Haramain mengambil keputusan mengenai semua kegiatan yang berhubungan dengan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, anggota atau bawahan dapat mengeluarkan/mengembangkan gagasan-gagasan atau ide-ide untuk memajukan, membangun, dan mensejahterakan Rumah Tahfizh tersebut, dan terkadang bawahan atau pengurus diberi wewenang dalam melaksanakan suatu kegiatan.

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu memang memiliki jiwa kharisma tersendiri dapat dilihat dari kepercayaan diri yang dimiliki, bawahan yang dapat dipercaya,

kemampuan untuk mencapai visi, dan melibatkan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi, seperti kegiatan yang dilakukan di Rumah Tahfizh Al Haramain pemimpin selalu ikut berpartisipasi dari awal sampai akhir, tidak hanya memerintah dan mengawasi bawahannya saja, namun membantu kinerja bawahannya, dan memotivasi bawahannya.

Sedangkan 5 tipe yang tidak diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, diantaranya : kepemimpinan otoriter, kepemimpinan laissez faire, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan militeristik, dan kepemimpinan partisipatif.

b. Kepemimpinan dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Sesuai dengan hasil yang peneliti dapatkan dilapangan, kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin ada 2 tipe, yaitu tipe kepemimpinan demokratis dan tipe kepemimpinan kharismatik.

Tipe kepemimpinan demokratis dapat dilihat dari kepemimpinan yang diterapkan diRumah Tahfizh, yang mana saat melakukan rapat dewan pengurus terbuka dengan guru pengajar, menerima masukan, gagasan/ide dari guru pengajar yang ada disana, dan keputusan yang diambil bersifat musyawarah, meskipun keputusan terakhir berada ditangan Ketua Yayasan, namun keputusan tetap diambil dengan keputusan bersama

tentunya untuk kemajuan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

Adapun kepemimpinan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, yang lebih banyak berperan dan mengurus rumah tahfizh ada 2 orang, yaitu Ustadz Sofyan selaku Ketua Yayasan, dan Ustadz Kamil selaku Manager Penjamin Mutu mereka yang sering berkoordinasi mengenai perkembangan, dan kemajuan Rumah Tahfizh, disamping itu ada 2 dewan pengurus lagi yaitu Ustadz Hendra selaku Manager Bisnis & Usaha dan Ustadzah Safriah selaku bendahara yayasan, mereka sangat membantu kinerja dalam menjalankan kepemimpinan di rumah tahfizh, yang mana mereka bekerja sesuai dengan fungsi jabatan yang mereka pegang, serta diarahkan oleh ketua yayasan. Peneliti beranggapan bahwa kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain saat ini, sangat berpengaruh untuk kemajuan rumah tahfizh, tentunya kepemimpinan yang dijalankan memang berasal dari ketua yayasan dan manager penjamin mutu, sehingga Rumah Tahfizh dapat berkembang sesuai dengan visinya sampai saat ini.

Tipe kepemimpinan kharismatik juga dapat dilihat dari pemimpin yang ada di rumah tahfizh, seperti Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu dan Ustadz Sofyan selaku Ketua Yayasan memiliki daya tarik kharisma tersendiri dalam

memimpin Rumah Tahfiz sehingga perkembangan, dan kemajuan Rumah Tahfiz dapat dilihat sampai sekarang.

Maka dari itu dengan adanya tipe kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin yang diterapkan oleh yayasan menyebabkan Rumah Tahfiz menjadi sangat berkembang sampai sekarang, dan dapat terbilang sukses dalam memimpin organisasi atau rumah tahfiz.

c. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin

Kegiatan yang sudah berjalan di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin tidak terlepas dari adanya faktor pendukung dan penghambat akan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai. Dalam kegiatan yang ada di Rumah Tahfiz ini ada beberapa faktor yang menunjang keberhasilan yang sudah dicapai diantaranya:

a. Faktor Pendukung

1) Pendiri Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin

Didirikannya Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin oleh Ustadz Baderuddin Balli dapat membantu anak-anak yang ingin belajar mengaji sampai menghafalkan Al-Qur'an.

2) Jenis pembelajaran yang dikembangkan dan yang dikelola

Pembelajaran yang sudah diterapkan di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin dapat membantu

tercapainya tujuan dari Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, sesuai dengan visi misi yang ditetapkan.

3) Adanya pihak manajemen yang baik

Manajemen yang baik dapat membuat organisasi lebih terarah, dan memudahkan dalam mencapai tujuan, tentunya dalam hal menjalankan manajemen ada sumber daya yang menjalankannya, baik itu dari pihak pengurus yang ada dalam organisasi maupun di luar organisasi.

4) Disiplin yang diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Disiplin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, dengan disiplin kita dapat melihat kualitas orang yang bekerja disana, dan membiasakan mengerjakan sesuatu dengan kedisiplinan.

5) Sarana dan Prasarana Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Sarana dan prasarana yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin merupakan faktor pendukung dalam melaksanakan pembelajaran yang ada di tahfizh, karena dengan adanya sarana dan prasarana dapat membantu kelancaran saat pembelajaran.

6) Sumbangan Umum

Sumbangan umum sangat membantu pendanaan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin,

dapat mengatasi hambatan mengenai pengelolaan dana yang ada di rumah tahfizh, dan mensejahterakan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

7) Support dari orang Tua Santri

Support yang diberikan orang tua sangat membantu dalam perkembangan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena setiap organisasi perlu masukan, kritik, dan saran, untuk perubahan ke masa depan agar menjadi lebih baik lagi.

8) Adanya minat santri yang cukup tinggi

Berkembangnya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sejak pertama kali didirikan sampai sekarang, minat santri terlihat cukup tinggi dalam belajar, hal ini terbukti jelas dalam keseriusan mereka dalam belajar, dari beberapa santri yang ada disana kebanyakan dari mereka memang dari kemauan sendiri untuk masuk dan belajar di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

9) Adanya tenaga pengajar

Proses pembelajaran tidak akan berjalan lancar tanpa adanya tenaga pengajar, jadi dengan adanya tenaga pengajar akan sangat membantu dalam kegiatan belajar mengajar. Yang mana jumlah tenaga pengajar untuk ustadz nya ada 30 orang, dan ustadzah nya ada 28 orang, jadi

keseluruhan jumlah tenaga pengajar yang ada di Rumah Tahfizh ada 58 orang.

10) Adanya program guru-guru

Program guru-guru yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sangat membantu dalam perkembangan dirumah tahfizh, baik melalui pembelajaran untuk santri, maupun kemajuan rumah tahfizh tersebut.

b. Faktor Penghambat

Namun demikian, pada Kepemimpinan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin juga memiliki hambatan yaitu:

1) Orang tua dari santri/santriwati yang beraneka ragam

Orang tua pasti mempunyai sifat yang beraneka ragam, apalagi dalam hal memahami sesuatu, ada orang tua yang faham, serta selalu menerima keputusan yang ditetapkan di Rumah Tahfizh, ada pula yang kurang memahami dan harus diberi pemahaman yang lebih.

2) Keaktifan orang tua terhadap pendidikan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

Keaktifan orang tua sangat diperlukan dalam perkembangan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, baik melalui kegiatan yang ada di rumah tahfizh, maupun pembelajaran yang diterapkan, karena jika orang tua juga ikut berpartisipasi, dapat membantu terbentuknya pendidikan bagi santri/santriwati yang ada di rumah tahfizh.

B. Pembahasan

1. Tipe Kepemimpinan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Menurut John Pfiffner (1953), kepemimpinan adalah kemampuan mengkoordinasikan dan memotivasi orang-orang dan kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.¹¹

Dari definisi di atas sangat jelas bahwa seorang pemimpin harus mampu berkoordinasi dan memotivasi bawahannya. Berdasarkan dari analisa peneliti Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu berkoordinasi, memotivasi dan melaksanakan dengan baik kepemimpinan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, baik dilihat dari tercapainya program-program yang ada , kegiatan yang ada di rumah tahfizh, pembelajaran yang dikembangkan dan dikelola sampai sekarang berjalan dengan baik dan lancar. Namun, jika diperhatikan pimpinan yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteria, yaitu:

a. Pengaruh

Artinya seorang pemimpin mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan. John C. Maxwell,

¹¹Veithzhal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.3

penulis buku-buku kepemimpinan pernah berkata: *Leadership is Influence* (kepemimpinan adalah soal pengaruh).¹²

Yang dimaksud pengaruh disini artinya seorang pemimpin harus memiliki orang-orang yang mengikutinya, mendukungnya, turut membesarkan nama sang pimpinan dan organisasinya . Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan, hal ini dapat dilihat dari guru pengajar dan staf yang ada di rumah tahfizh yang cukup banyak, mereka mendukung pimpinan yang ada disana, berusaha membesarkan dan menjaga nama baik organisasi.

b. *Kekuasaan/power*

Artinya seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki *kekuasaan/power* yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya.¹³

Yang dimaksud kekuasaan disini artinya seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki *kekuasaan/power* yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Dilihat dari guru pengajar dan staf yang ada di

¹² Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2013) h.21.

¹³ Ibid, h.21.

rumah tahfizh mereka menghargai keberadaan Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu, dan mereka berkenan untuk menjadi pendukung pemimpinnya. Hal ini dikarenakan Ustadz Musthafa Kamil memiliki kekuasaan atau kekuatan selama di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

c. Wewenang

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal//kebijakan.¹⁴

Wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan. Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin memiliki wewenang dalam menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal/kebijakan, tentunya dengan izin Ketua Yayasan. Dengan wewenang inilah dapat membantu Ustadz Musthafa Kamil dalam memberikan kepercayaan kepada bawahannya untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada bawahan, dan pemimpin percaya dengan kinerja bawahan, sehingga bawahan mengerjakan tugas dengan baik dan bertanggungjawab dengan baik.

¹⁴ Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtar, Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2013) h.21.

d. Pengikut

Artinya seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan/*power*, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.¹⁵

Seperti halnya dewan pengurus yang ada di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin meliputi Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu memiliki pengikut yang cukup banyak, hal ini dikarenakan pemimpin memiliki pengaruh, kekuasaan, dan wewenang di dalam rumah tahfiz tersebut. sehingga memiliki pengikut dan guru pengajar serta staf yang selalu mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan bersama. Karena pemimpin tidak akan ada tanpa adanya pengikut, begitu pula sebaliknya.

Selain itu, seorang pemimpin harus mengetahui fungsi kepemimpinan ketika dirinya menjadi seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus melakukan berbagai fungsi kepemimpinannya. Fungsi kepemimpinan yaitu: menentukan tujuan, menjelaskan,

¹⁵ Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada,2013) h.21.

melaksanakan, memilih cara yang tepat, memberikan motivasi, serta merangsang para anggota untuk bekerja.¹⁶

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu menentukan tujuan Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin, menjelaskan kinerja yang akan diberikan kepada guru pengajar dan staf yang ada di Rumah Tahfiz, melaksanakan tugas yang diberikan oleh yayasan, memberikan motivasi kepada guru pengajar dan staf yang ada di rumah tahfiz, dan berhasil membuat guru pengajar dan staf untuk bekerja dalam mencapai tujuan rumah tahfiz.

Seorang pemimpin yang sudah memiliki kriteria pemimpin, harus mengetahui peranan pemimpin di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena dalam era persaingan global ini peranan pemimpin sangat dominan untuk dapat menjembatani masalah-masalah kronis yang dihadapi oleh organisasinya. Peranan pemimpin menurut hasil penelitian Herry Mintzberg sebagai berikut:

a. Peranan yang bersifat interpersonal

Dalam fungsi bersifat interpersonal meliputi 3 (tiga) macam peran seperti:

1) *Figurehead*

Sebagai seorang pimpinan satuan organisasi Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu biasanya

¹⁶ Endin Nasrudin, *Psikologi Manajemen* (CV Pustaka Setia, 2010) h.59.

tampil dalam berbagai upacara resmi dan undangan, misalnya hadir dalam upacara perkawinan anggota stafnya, menghadiri upacara-upacara pelantikan dan sebagainya.

2) Berperan sebagai *Leader* (penggerak)

Dalam hal ini Ustadz Musthafa Kamil sudah mampu memberikan bimbingan kepada guru pengajar dan staf yang ada di rumah tahfizh sehingga mereka dapat dinbina dan dikembangkan dalam pelaksanaan tugas.

3) Berperan sebagai *Liasion* (Penghubung)

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu mengembangkan hubungan kerjasama, baik dengan guru pengajar maupun staf yang ada di rumah tahfizh, serta orang-orang sekitar yang ada dikalangan rumah taffizh maupun diluar.

b. Peranan yang bersifat informasional

Menerima dan menyampaikan informasi adalah peranan penting bagi seorang pemimpin, sebab dalam setiap pengambilan keputusan seorang pemimpin perlu informasi. Ada tiga macam peranan yang bersifat informasional :

1) Peranan sebagai Pemonitor dalam arti setiap manajer seperti

hal nya Ustadz Musthafa Kamil selalu mengikuti dan memperoleh segala macam informasi yang berhubungan

dengan seluruh kerjaan di satuan kerjanya yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin.

- 2) Peranan sebagai Dissiminator artinya Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu selalu memberikan informasi kepada bawahannya tentang setiap hal yang berkaitan dengan Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin. Hal ini penting agar guru pengajar dan staf yang ada di rumah tahfizh selalu dapat mengikuti setiap program dan perubahan yang terjadi di lingkungan rumah tahfizh.

Setiap organisasi apapun memerlukan kerjasama, bantuan, konsultasi, dan dukungan dari luar. Dalam hubungan keluar baik yang bersifat kerjasama, konsultasi, dan sebagainya, seorang manajer seperti Ustadz Musthafa Kamil bertanggung jawab dan mempunyai kewenangan sepenuhnya untuk mengadakan hubungan kerja dan sebagainya.

- c. Peranan sebagai Spokesman (Juru Bicara)

Ustadz Musthafa Kamil sudah mampu menyampaikan segala informasi yang berhubungan dengan rumah tahfizh. Dan informasi ini tidak bisa disampaikan oleh orang lain, karena juru bicara suatu organisasi adalah manajer itu sendiri.

- d. Peranan sebagai pengambil keputusan

Sebagai pengambil keputusan setiap manajer dapat berperan sebagai berikut:

1) Entrepreneur

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu selalu berusaha memperbaiki dan mengembangkan kinerja guru pengajar dan staf, sudah mampu menciptakan ide dan gagasan baru, baik untuk kemajuan rumah tahfizh, maupun hubungan kerjasama antara guru pengajar dan staf yang ada di rumah tahfizh, dan perkembangan rumah tahfizh itu sendiri.

2) Disturbance handler

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu mengatasi segala macam kesulitan yang dihadapi ketika menjadi manajer di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin. Karena dalam situasi apapun seorang manajer harus mampu mengatasi segala hambatan tantangan yang dihadapi didalam rumah tahfizh al haramin Banjarmasin.

3) Resourch allocator

Ustadz Musthafa Kaamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu berperan sebagai pengatur segala macam sumber yang ada. Seperti mengatur segala macam sumber daya manusia, dana, waktu, dan prasarana, sehingga masing-masing sumber dapat dimanfaatkan secara efektif dan efesien dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi maupun rumah tahfizh.

4) Negotiator

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu berperan dalam mewakili setiap hubungan kerja dengan satuan kerja yang ada di rumah tahfizh dan di luar lingkungan rumah tahfizh. Karena pemimpin harus mampu bernegosiasi untuk mendapatkan kesepakatan dalam pemecahan masalah bersama untuk mencapai tujuan dengan prinsip saling menguntungkan satu sama lain.

Selain itu, seorang pemimpin juga harus mengetahui tugas pemimpin. Setelah melihat pada peranan pemimpin, apa sebenarnya tugas pokok seorang pemimpin ? James A.F. Stoner dan Herry Mitzberg menyamakan antara tugas manajer dan tugas seorang pemimpin. Tugas tersebut diantaranya sebagai berikut:

a. *Managers work with another people*

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sekaligus pemimpin di Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin sudah mampu bertanggung jawab dan bekerjasama dengan guru pengajar maupun staf yang ada dirumah tahfizh, Baik dengan pihak yayasan, dewan pengurus, teman sejawat, orang tua santri dan santriwati yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin.

b. *Managers are responsible and accountable*

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sekaligus pemimpin di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas sampai berhasil, melakukan evaluasi, mengatur tugas-tugas untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya, bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan anak buahnya baik dari guru pengajar maupun staf yang ada di rumah tahfizh. Adapun kinerja yang dijalankan merupakan perintah dari pihak yayasan dan tak lepas tangan untuk melaporkan kinerja yang dihasilkan.

c. *Managers balance competing goals and set priority*

Sumber daya yang ada pada diri pemimpin sangat terbatas oleh karena itu Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sekaligus pemimpin di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sudah mampu mengatur tugas-tugas melalui urutan prioritasnya, mampu mengelola waktu secara efektif. Mampu mendelegasikan tugas sesuai dengan kemampuan anak buah serta mampu menyelesaikan konflik secara efektif. Hal ini dilihat dari kepemimpinan yang diterapkan di rumah tahfizh dalam mencapai tujuan dengan target yang sudah ditentukan.

d. Managers must think analytically and conceptually

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sudah mampu menjabarkan persoalan-persoalan secara tepat. Misalnya dalam hal menyampaikan permasalahan yang ada di rumah tahfiz, mengambil keputusan dengan cara musyawarah mufakat meskipun sebelumnya banyak sanggahan, kritikan, dan masukan dari guru pengajar atau staf yang ada di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin.

e. Managers are mediators

Organisasi atau perusahaan yang dijalankan maupun rumah tahfiz tak lepas dari konflik oleh karena itu seorang pemimpin seperti Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin sudah mampu menjadi mediator. Mediator yang dimaksud disini adalah orang yang menjadi penengah, dimana seseorang dapat menyelesaikan sengketa atau suatu permasalahan dengan menengahi. Mediator harus bersikap netral terhadap kedua belah pihak yang membuat sengketa, tidak membuat keputusan atau kesimpulan sendiri, harus bisa menciptakan suasana keterbukaan, kejujuran, dan tukar pendapat untuk tercapainya mufakat dan pemecahan masalah dari sengketa.

f. Managers are politicians and diplomats

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sekaligus pemimpin di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sudah mampu menjadi politisi artinya bertindak persuasi dan mampu berkompromi demi pengembangan tujuan organisasi, dan perlu adanya penyebar jaringan kerja yang lebih luas dengan manager lain.luar. selain itu Manager Penjamin Mutusudah mampu berperan sebagai diplomat, artinya seorang manager merupakan wakil resmi pada berbagai macam tingkat pertemuan, dan hubungan kerjasama dari organisasi maupun di luar organisasi.

g. Managers makes difficult decisions

Seorang pemimpin seperti Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain banjarmasin harus mampu memecahkan masalah sulit, karena tidak ada organisasi yang mulus dari tantangan-tantangan, apalagi dalam era perubahan ini misalnya kesulitan dana, masalah sumber daya manusia dan berbagai masalah yang terkait dengan organisasi maupun rumah tahfizh. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu menghadapi dan memecahkan permasalahan yang sulit.

Suatu organisasi atau lembaga sangat memerlukan yang namanya kepemimpinan, seperti di Rumah Tahfizh Al Haramain

Banjarmasin memerlukan kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, dalam kepemimpinan ada yang namanya tipe-tipe (gaya-gaya) kepemimpinan dengan maksud memberikan gambaran yang jelas mengenai tipe yang digunakan oleh seorang pemimpin, dan dapat membedakan pemimpin yang satu dengan lainnya.

Kepemimpinan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin ini baik dalam kepengurusan maupun dalam mengadakan suatu kegiatan, tidak hanya menggunakan satu tipe kepemimpinan saja, melainkan dua tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin. Berdasarkan hasil observasi, dan wawancara yang peneliti dapatkan saat dilapangan yaitu:

a. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Dalam gaya ini, besar peluang untuk melakukan pengembangan diri. Sehingga setiap orang yang dipimpin memiliki motivasi diri untuk berkembang.

Gaya atau tipe kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya, walaupun yang membuat keputusan akhir adalah pemimpin, setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim.¹⁷

Sesuai dengan hasil dilapangan, tipe kepemimpinan demokratis memang diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, karena Manager Penjamin Mutu dalam proses mengambil keputusan melibatkan para bawahannya, berusaha mengutamakan kerjasama dengan teman kerja dalam satu tim, sering menerima pendapat, gagasan/ide, bahkan kritik dan saran dari bawahan. Meskipun pemimpin sendiri yang membuat keputusan akhir.

b. Kepemimpinan Karismatik

Tipe kepemimpinan karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar

¹⁷ Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 20013). h.267.

sebab-sebabnya, mengapa seorang itu memiliki karisma begitu besar.¹⁸

Tipe kepemimpinan karismatik juga diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin dalam menjalankan kepemimpinan yang ada di rumah tahfiz, sesuai dengan dilapangan Manager Penjamin Mutu memiliki karisma tersendiri dalam memimpin bawahannya, percaya diri terhadap kemampuannya sendiri dan bawahannya, keyakinan yang kuat untuk mencapai visi di rumah tahfiz, serta memiliki kemampuan untuk memimpin bawahan, mampu berkomunikasi dengan artikulasi yang jelas sehingga mudah difahami oleh bawahan.

Sedangkan tipe kepemimpinan yang tidak diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin dari data yang peneliti dapatkan saat dilapangan sesuai dengan teori yang di pakai oleh peneliti pada bab II ada 5 tipe kepemimpinan, yaitu :

a. Kepemimpinan Otokrasi/Otoriter/Authoritarian

Gaya pemimpin seperti ini yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh

¹⁸ Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 20013).h.268.

si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Kepemimpinan otokrasi disebut juga kepemimpinan diktator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. (Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2000).¹⁹

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak menerapkan tipe kepemimpinan otoriter di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin karena Manager Penjamin Mutu selalu melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, tidak hanya sekedar memberikan tugas kepada bawahan, namun ikut serta dalam kinerja bawahan dari awal sampai akhir, bukan hanya mengawasi kinerja bawahan saja. Hal ini dilakukan agar pemimpin dan bawahannya memiliki rasa tanggung jawab bersama, dan pemimpin selalu membimbing, memotivasi, bawahannya.

b. Kepemimpinan Bebas/Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez Faire itu pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin yang pengertian pada bawahannya. Sebab bawahan pada situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak terpimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semau sendiri sehingga organisasi atau perusahaan yang

¹⁹ Viethzal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 20013).h.266.

dipimpinnya menjadi tidak terarah (kacau). Dan seorang pemimpin seperti ini bukanlah tipe pemimpin yang sebenarnya, karena ia tidak bisa memengaruhi, dan menggerakkan bawahan, sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai.²⁰

Dilihat dari pengertian diatas, sesuai dengan dilapangan Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak menerapkan tipe kepemimpinan Laissez Faire karena Manager Penjamin Mutu memiliki perhatian terhadap bawahannya, membuat bawahannya memiliki kedisiplinan dalam bekerja, mengarahkan tugas yang diberikan kepada bawahan, jadi bawahan tidak bekerja semaunya sendiri. Sehingga organisasi yang di pimpin menjadi terarah, karena seorang pemimpin yang sebenarnya harus bisa memengaruhi bawahan, menggerakkan bawahan, agar tujuan organisasi akan tercapai.

c. Kepemimpinan Paternalistik

Tipe paternalistik adalah gaya kepemimpinan yang bersifat kebabakan. Pemimpin selalu memberikan perlindungan kepada para bawahan dalam batas-batas kewajaran. Dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan paternalistik yaitu: Pemimpin bertindak sebagai bapak, memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa, keputusan ada ditangan pemimpin, bukan karena ingin bertindak secara otoriter, tetapi karena keinginan memberikan

²⁰Vietzhal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Ibid, h.268.

kemudahan kepada para bawahan. Oleh karena itu, para bawahan jarang bahkan sama sekali tidak memberikan saran kepada pimpinan, dan pimpinan jarang bahkan tidak pernah meminta saran dari bawahan.²¹

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak menerapkan tipe kepemimpinan paternalistik di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, sesuai dengan data yang peneliti dapatkan Manager Penjamin Mutu tidak bertindak sebagai bapak ketika memimpin bawahan, namun bertindak sebagai pemimpin yang sebenarnya dimana tidak memandang jabatan, namun menganggap bahwa pemimpin dan bawahannya sama, tidak memperlakukan bawahan sebagai orang yang belum dewasa, namun memperlakukan bawahan sebagai satu tim yang dapat dipercaya dan menanamkan rasa tanggung jawab bersama, dan pemimpin sering sekali meminta saran dari bawahan.

d. Kepemimpinan Militeristik

Kepemimpinan militeristik tidak hanya terdapat dikalangan militer saja, tetapi banyak juga terdapat pada instansi sipil (non militer). Hal ini dapat dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan militeristik, yaitu : Dalam komunikasi lebih banyak menggunakan saluran formal, dalam menggerakkan bawahan dengan sistem komando/perintah, baik secara lisan atau tulisan, segala sesuatu

²¹Vietzhal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Ibid, h.268.

bersifat formal, disiplin tinggi, kadang-kadang bersifat kaku, komunikasi berlangsung satu arahan, bawahan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat.²²

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak menerapkan tipe kepemimpinan militeristik di Rumah Tahfiz Al Haramain Banjarmasin, karena Manager Penjamin Mutu dalam berkomunikasi dengan bawahan tidak selalu menggunakan saluran formal, namun bersifat terbuka dengan bawahan, dalam menggerakkan bawahan tidak hanya memerintah dengan lisan/tulisan, namun membimbing bawahan sampai benar-benar faham dengan apa yang diperintahkan, menerapkan disiplin namun tidak bersifat kaku, dalam berkomunikasi tidak menggunakan komunikasi satu arahan saja, namun dengan semua bawahan yang terlibat jadi bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat.

e. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas atau *nondirective*. Pemimpin yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya sedikit menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi

²²Vietzhal Rivai, Mayor Jenderal TNI Bachtiar, dan Brigadir Jenderal Pol, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Ibid, h.269.

dan pemecahannya, ia hanya mengarahkan tim ke arah tercapainya konsensus.(Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, 2000).²³

Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu tidak menerapkan tipe kepemimpinan Partisipatif di Rumah Tahfizh Al Harmain Banjarmasin, karena pemimpin dengan tipe partisipatif hanya sedikit memegang kendali dalam proses mengambil keputusan, hanya sedikit menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya, sedangkan Manager Penjamin Mutu memegang kendali sepenuhnya dalam proses mengambil keputusan, keputusan diambil secara musyawarah, menyajikan banyak informasi mengenai suatu permasalahan, dan bersama-sama mengembangkan strategi dengan bawahan untuk memecahkan suatu permasalahan.

2. Kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sudah terbilang bagus dan sukses, karena dilihat dari data yang sudah peneliti dapatkan rumah tahfizh ini sangat berkembang pesat sampai sekarang. Bahkan rumah tahfizh ini sudah memiliki 4 cabang dengan alamat yang berbeda-beda dikarenakan karena adanya antusias masyarakat untuk ikut bergabung dengan rumah tahfizh ini. Disamping itu banyak kegiatan positif yang

²³Ibid. h.268.

dilakukan di rumah tahfizh, dengan adanya support dari masyarakat dan antusias orang tua santri/santriwati yang sudah bergabung disana, dapat menjadikan rumah tahfizh sebagai lembaga pendidikan islam yang baik bagi anak-anak muslim untuk membentuk karakter dan akhlak yang baik.

Kepemimpinan yang dijalankan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin tak lepas dari pengelolaan Ustadz Sofyan selaku Ketua Yayasan dan Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu. Karena mereka berdua inilah yang lebih banyak berperan dalam mengurus rumah tahfizh ini, mereka pula lebih sering berkoordinasi mengenai perkembangan, dan kemajuan rumah tahfizh, sedangkan 2 dewan pengurus yakni Ustadz Hendra selaku Manager Bisnis dan Usaha, Ustadzah Safriah selaku Bendahara Yayasan membantu sesuai dengan fungsi jabatan mereka, disamping itu mereka juga dapat mesejahterakan rumah tahfizh dan pengajar, dan dapat membantu kemajuan rumah tahfizh.

Dari koordinasi Ketua Yayasan dan Manager Penjamin Mutu, maka Ketua Yayasan memerintahkan Manager Penjamin Mutu untuk menyampaikan apa-apa saja yang sudah disepakati, kemudian Manager Penjamin Mutu diberikan wewenang oleh Ketua Yayasan untuk menyampaikan kepada guru pengajar dan staf yang ada dirumah tahfizh.

Kemajuan rumah tahfizh tak lepas dari adanya kegiatan yang sudah dijalankan bersama, karena dengan adanya kegiatan kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi yang dijalankan. Seperti yang dikatakan Ketua Yayasan

Dengan adanya kegiatan juga dapat membuat anak-anak refresh dan membangkitkan semangat mereka untuk belajar, misalnya seperti mabbid, buka puasa bersama, karantina, wisuda dan lain-lain. Adanya kegiatan ini juga dapat membangun keakraban, dan kekeluargaan dg teman sejawat, jadi anak-anak yang ada disana tidak hanya bertemu saat berpejam mata, menghafal, dan pulang. Keakraban murid juga harus di imbangi dg keakraban yayasan dengan pengajar, diselingi dengan agenda rapat, agenda guru-guru, misalnya setoran hafalan guru-guru, makan bersama, jadi terbentuklah rasa kekeluargaan antar yayasan dengan pengajar.²⁴

Dari data yang peneliti dapatkan dilapangan, kepemimpinan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sudah menjalankan kepemimpinan dengan baik dan terbilang sukses, hal ini dapat dilihat dari perkembangan dan kemajuan yang ada di rumah tahfizh, selain itu yayasan tidak hanya memikirkan perkembangan dan kemajuan yayasan namun pihak yayasan juga menjaga silaturahmi dan kekeluargaan santri/santriwati, guru pengajar dan staf yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepemimpinan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin adalah yayasan yang dapat dikatakan sukses dalam kepemimpinannya. Berdasarkan

²⁴ Wawancara dengan Ustadz Baderuddin Balli, Ketua Yayasan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, 2 Agustus 2019.

kenyataan yang ada Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin mampu meningkatkan jumlah santri dari awal berdiri sampai sekarang yang mana jumlah keseluruhan santri yang ada disana ada 1500 orang.

Setiap organisasi atau lembaga yang berhasil mencapai tujuannya tentu memiliki faktor pendukung dan penghambat dalam menjalankan organisasi atau lembaga. Adapun faktor pendukung kepemimpinan yang dihadapi oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin yaitu :

a. Faktor Pendukung

1) Pendiri Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Dengan adanya Ustadz Sofyan selaku pendiri Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, sekaligus Ketua Yayasan Rumah Tahfizh tersebut, terutama dalam menentukan tujuan, kemajuan Rumah Tahfizh saat ini sangat banyak dan dapat dirasakan oleh pengurus, Ustadz-Ustadzah yang ada disana, serta orang tua santri/santriwati.

2) Jenis Pembelajaran yang dikembangkan dan yang dikelola

Selain menerapkan mengaji dan menghafal Al-Qur'an, Rumah Tahfizh Al Haramain menerapkan pembelajaran seperti belajar fiqh, tajwid, dan akhlak, selain itu, Rumah Tahfizh ini sekarang juga memiliki pondok pesantren. Dengan adanya pembelajaran yang diterapkan diharapkan santri/santriwati mendapatkan ilmu sesuai dengan visi Rumah

Tahfizh Al Haramain Banjarmasin yaitu membentuk generasi Qur'ani (cinta Qur'an) yang berakhlak mulia, menciptakan kaderisasi Huffazh (Penghafal Qur'an) yang memahami fiqh dengan benar, memberdayakan potensi anak, memberdayakan profesionalisme guru Qur'an.

Maka dari itu santri/santriwati sangat perlu dibekali, di bombing, dan diajarkan dengan ilmu-ilmu keagamaan agar mempermudah mereka mencapai tujuan yang diharapkan, dan membantu membentuk kepribadian mereka menjadi lebih agamis sesuai dengan kodratnya sebagai orang muslim.

3) Adanya pihak manajemen yang baik

Manajemen adalah suatu ilmu yang sangat penting bagi kehidupan individu maupun sekelompok orang, karena dengan adanya manajemen pekerjaan yang ingin kita lakukan akan lebih terarah, manajemen juga membantu kita dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam suatu kegiatan yang akan kita lakukan. Serta dapat membantu kita mengetahui kelebihan maupun kekurangan kita sendiri, fungsi manajemen tersebut dapat mengurangi hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan.

Diterapkannya manajemen di rumah Tahfizh ini, membantu kemajuan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, adapun pihak manajemen yang baik dapat dilihat, dan dirasakan dari

kepengurusan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin. Setiap organisasi atau lembaga memang harus memiliki manajemen, karena dengan manajemen dapat membantu tercapainya tujuan, membuat organisasi yang dijalankan lebih terarah, serta dapat memudahkan menjalankan organisasi atau lembaga yang ada. Bahkan setiap organisasi atau lembaga yang berhasil tentunya memiliki manajemen yang baik.

4) Disiplin yang diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Tanpa menerapkan disiplin yang baik, yang harus dijalankan baik oleh santri maupun seluruh pengurus yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, maka tujuan yang ingin dicapai hanya terbatas dalam cita-cita belaka. Akan tetapi sampai sekarang disiplin yang diterapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin telah dapat dilaksanakan dengan baik, sehingga program kegiatan yang disusun dapat optimal dan dilaksanakan dengan baik, dan mendatangkan kepercayaan masyarakat terhadap Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin ini.

5) Sarana dan Prasarana Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Lengkapya sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor pendukung dalam melaksanakan kegiatan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin. Dengan adanya

Sarana seperti tempat yang sudah disediakan seperti : kantor pengurus, ruang pengajar, ruang belajar, asrama untuk santri yang ada di rumah tahfizh, dan lingkungan yang mendukung untuk pembelajaran di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

Adapun Prasarana yang membantu terlaksana pembelajaran, meliputi perlengkapan belajar seperti : meja belajar untuk santri dan santriwati, peraga pembaca ummi, tongkat penunjuk membaca peraga, AC , dan micropon, sound system. Jika sarana dan prasarana kurang memadai, maka akan dapat menjadi salah satu faktor yang menjadi kendala, namun karena sarana dan prasarana yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin cukup memadai, maka hal ini jelas sangat mendukung terlaksananya kegiatan yang dijalankan di Rumah Tahfizh berjalan dengan lancar hingga sampai sekarang.

Faktor dari sarana dan prasarana yang cukup memadai dapat membawa kemudahan-kemudahan bagi para pengajar dan membawa kenyamanan bagi santri/santriwati dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu melalui sarana dan prasarana yang memadai inilah, diharapkan para guru pengajar mampu meningkatkan dan menyelenggarakan proses pembelajaran dengan lebih baik lagi, sehingga tercapailah pembelajaran yang

efektif dan lebih maksimal. Selain itu sarana dan prasarana yang ada harus dijaga keutuhannya, agar dapat digunakan pada kegiatan-kegiatan yang akan datang.

6) Sumbangan Umum

Sumbangan yang diterima bersifat umum, misalnya dari donatur tetap yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, dan para orang tua santri/santriwati, serta kalangan masyarakat yang ada di sekitar rumah tahfizh tersebut.

7) Support dari orang Tua Santri

Support dari orang tua santri sendiri dapat memudahkan kinerja yang ada di Rumah Tahfizh ini, baik dalam pelaksanaan pembelajaran, ataupun terlaksananya suatu kegiatan. Support biasanya disampaikan bisa melalui grup WhatsApp atau secara langsung oleh orang tua santri/santriwati kepada ustadz/ustadzah yang ada disana.

8) Adanya minat santri yang cukup tinggi

Minat yang cukup tinggi kebanyakan dari santri yang mempunyai kemauan sendiri untuk masuk dan belajar disana, ada juga yang masuk karena melihat teman sejawatnya belajar disana, disamping itu orang tua yang mendukung, seiring berjalannya waktu, santri bertambah banyak sehingga sampai

saat ini Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin memiliki 1500 santri.

9) Adanya tenaga pengajar

Adanya tenaga pengajar sangat membantu proses pembelajaran belajar dan mengajar di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, baik dari perkembangan maupun kemajuan yang dirasakan hingga sekarang, karena tanpa tenaga pengajar kegiatan maupun program yang telah dibuat tidak akan bisa berjalan sampai saat ini.

10) Adanya program guru-guru

Program khusus untuk guru-guru (pengajar) yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin diantaranya mengadakan rapat setiap minggu, rapat bulanan, rapat keseluruhan dari tiap cabang, dan pembinaan untuk guru-guru, selain membina guru-guru, program ini juga sangat membantu untuk bekal dalam menerapkan pembelajaran kepada santri/santriwati. Karena yang namanya pengajar, tidak mesti selalu mengajar, namun juga harus siap untuk belajar. Dalam mengadakan rapat, disanalah laporan-laporan selama mengajar disampaikan oleh pengajar, baik perkembangan santri/santriwati dalam pembelajaran, kendala dalam mengajar, dari rapat inilah dapat membantu kinerja guru menjadi lebih baik lagi dengan adanya solusi yang diberikan.

Dilihat dari faktor pendukung yang ada, semua sangat membantu dan menguntungkan bagi kelancaran dalam upaya memajukan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, selain itu Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin mempunyai santri dan santriwati yang berjiwa Qur'ani sebagai agen perubahan dimasa yang akan datang. Sesuai dengan visi Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin yaitu menjadikan lembaga terdepan terbaru yang berjiwa Qur'ani. Hal ini tentunya membawa kecerahan dan keberuntungan bagi umat Islam khususnya di Banjarmasin, dan umumnya untuk masyarakat banyak.

Dari 10 faktor pendukung diatas yang peneliti dapatkan ketika melakukan wawancara, peneliti menemukan hasil dilapangan memang sesuai dengan apa yang dikatakan Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu.

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor penghambat kepemimpinan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin kalau dibandingkan dengan faktor pendukungnya, peneliti mendapatkan 2 faktor penghambat yang dihadapi oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu sesuai dengan data dilapangan.

1) Orang tua dari santri/santriwati yang beraneka ragam

Maksudnya sifat dari orang tua santri/santriwati yang beraneka ragam, misalnya dalam hal menanggapi suatu kebijakan yang sudah ditetapkan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, terkadang ada orang tua yang sepenuhnya dapat menerima, dan ada juga yang kurang menerima sepenuhnya. Karena setiap manusia itu memiliki sifat yang beraneka ragam, tergantung kita menyikapinya. Untuk itu perlu diberikan lagi arahan yang positif kepada orang tua santri/santriwati agar bisa memahami kebijakan yang diberikan.

2) Keaktifan orang tua terhadap pendidikan Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin

Keaktifan ini dapat dilihat dari program kerja yang dijalankan di rumah tahfizh, misalnya dalam kegiatan tersebut orang tua dari santri/santriwati diwajibkan untuk berpartisipasi, namun masih ada orang tua yang kurang sepenuhnya berpartisipasi atau hadir dalam kegiatan yang dilaksanakan, padahal kegiatan tersebut merupakan faktor yang dapat membantu membentuk pendidikan untuk

santri/santriwati di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.²⁵

Maka dari itu diperlukan motivasi, arahan, kepada orang tua santri/santriwati mengenai seberapa penting orang tua berperan dalam membentuk pendidikan untuk santri/santriwati yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin. Dari faktor penghambat yang dihadapi oleh Ustadz Musthafa Kamil di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin, tentunya sangat mempengaruhi dalam kepemimpinan yang Rumah Tahfizh Al Haramain jalankan, karena keberhasilan kepemimpinan terletak pada semua program maupun kegiatan yang ada.

Berdasarkan penyajian data dan pembahasan yang telah disajikan di atas peneliti akan menyimpulkan penyajian data dan pembahasan sekaligus menganalisis. Tipe-tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin menerapkan 2 tipe, yaitu ada tipe demokratis dan tipe karismatik, dan ada 5 tipe yang tidak diterapkan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan laissez faire, kepemimpinan paternalistik, kepemimpinan militeristik, dan kepemimpinan partisipatif.

²⁵Wawancara dengan Ustadz Mustafa Kamil, Manager Penjamin Mutu Rumah Tahfizh Al-Haramain Banjarmasin, 16 Juli 2019.

Dilihat dari tipe-tipe kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh Ustadz Musthafa Kamil selaku Manager Penjamin Mutu di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin dalam menjalankan yayasan, menurut peneliti sudah cukup baik dan tepat. Hal ini dilihat dari cara Manager Penjamin Mutu dalam mengambil keputusan, berkomunikasi dengan bawahan, memotivasi bawahan, menjadikan bawahan sebagai satu tim, dan semangat berjuang yang tinggi dari pemimpin sendiri dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang ada di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.

Adapun tipe-tipe kepemimpinan yang sudah diterapkan melalui program maupun kegiatan yang dilaksanakan di Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin sudah cukup baik, peneliti melihat dari program ataupun kegiatan memang benar-benar dijalankan secara maksimal, maka dari itu baik dewan pengurus, pemimpin, maupun bawahannya harus tetap menjaga program ataupun kegiatan yang ada, dan berusaha terus meningkatkan kualitasnya untuk kedepannya lagi.

Selama ini sering ditemui dalam kehidupan masyarakat muslim, banyak orang yang belum bisa belajar, dan membaca al-qur'an karena keterbatasan mendapatkan pendidikan baik dari segi ekonomi, maupun faktor lingkungan, ada pula orang yang sudah belajar dan bisa membaca al-qur'an namun tidak mengetahui benar tajwid saat membaca al-qur'an, ada pula orang yang sudah belajar, bisa membaca al-qur'an, bahkan sampai menghafalkannya, tetapi belum

tentu memahami isi dari kandungan al-qur'an yang dibaca, ada pula orang yang benar-benar belajar, membaca al-qur'an sesuai dengan tajwidnya, menghafalkan isi bacaan Al-Qur'annya, faham dengan isi kandungan al-qur'an yang dibacanya, bahkan sampai mengamalkan didalam kehidupannya. Orang seperti inilah yang harus dicari, diperlukan, dan dijaga, agar terbentuk generasi qur'ani (cinta qur'an) yang berakhlak mulia, menjadikan kaderisasi huffazh (penghafal al-qur'an) yang memahami fiqh dengan benar, memberdayakan potensi anak, dan menciptakan profesionalisme guru qur'an dimasa yang akan datang. Hal ini sesuai dengan tujuan berdirinya Rumah Tahfizh Al Haramain Banjarmasin.