

Kepemimpinan Tuan Guru dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Komparatif Pondok Pesantren NU Riyadul Falah Aik Prepa Kecamatan Aikmel dan Pondok Pesantren NWDI Permatan Kecamatan Pringgabaya

Hamidi^{1*}, Harja Efendi¹, Abdul Malik¹, Hesti Dina Aulia¹

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

*Corresponding Author: idiham01@gmail.com

Article History

Received : February 06th, 2024

Revised : March 17th, 2024

Accepted : April 19th, 2024

Abstract: Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi. Namun dalam usaha pencapaian tujuan tersebut pemimpin tetap memperhatikan perilaku para bawahan atau anggotanya dimana perilaku tersebut membentuk sebuah budaya dalam organisasi. Perilaku para bawahan tersebut sebagai pertimbangan oleh pemimpin untuk mengambil keputusan. Penelitian ini bertujuan untuk kepemimpinan Tuan guru/kiyai dalam memelihara budaya organisasi di Pondok Pesantren NU Riyadul Falah Aik Prapa Kecamatan Aikmel, kepemimpinan Tuan guru/kiyai dalam memelihara budaya organisasi di Pondok Pesantren NWDI Permatan Kecamatan Peringgabaya, Peran Tuan Guru/Kiyai dalam Pengelolaan Budaya Organisasi Kedua Pondok Pesantren. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melihat secara langsung dilapangan mengenai metode yang diterapkan. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan model pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Sedangkan untuk mengecek keabsahan data menggunakan credibility, transferability, dependability dan confirmability. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Tuan guru/kiyai dalam memelihara budaya organisasi dipondok pesantren riyadul falah Aik prapa Desa Aik Prapa Kecamatan Aikmel tersebut adalah; Pertama Dilihat aspek sejarah berdirinya Pondok Pesantren NU Riyadul Falah. Kedua Nilai-nilai yang mendasari perilaku pondok pesantren NU riyadul falah. Ketiga Bentuk keilmuan Pondok Pesantren NU Riyadul Falah. Keempat Pengelolaan Pondok Pesantren NU Riyadul Falah. Kepemimpinan Tuan guru/kiyai dalam membangun Budaya Organisasi Dipondok Pesantren NWDI Permatan Kecamatan Pringgabaya tersebut adalah; 1) Nilai Islami yaitu Iman dan Taqwa. 2) Nilai perjuangan/ pengabdian (yakin, ikhlas, dan istiqomah), 3) Meningkatkan pemahaman dan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada santriawan/santriwati, dewan guru dan jama'ah dengan cara terus melestarikan dan mengembangkan pada kader-kader santri, dewan guru maupun anggota jama'ah, melalui lembaga pendidikan, pengajaran dan majlis ta'lim.

Keyword: Kepemimpinan, Memelihara Budaya Organisasi, Tuan Guru/Kiyai,

PENDAHULUAN

Dunia pesantren merupakan fenomena yang sangat menarik untuk diteliti. Lembaga yang dikatankan 'tradisional' ini memiliki nilai-nilai pendidikan yang tinggi yang tidak banyak disadari dan Dalam dunia pesantren hubungan guru dan murid terdapat hubungan yang spesial, yakni adanya hubungan emosional.(Tyastuti, 2018). Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya sudah sangat lama, tetapi juga karena Kultur, metode, dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga agama tersebut. Selain

itu, pondok pesantren juga sebagai sistem pendidikan yang asli diindonesia. Indigenusitas pesantren kontras berbeda dari praktik pendidikan pada institusi pendidikan lainnya sehingga dinamika sekaligus problematika yang muncul kemudian juga menampilkan watak yang khas sesuai dengan karakteristik pondok pesantren (Pramitha, 2018). Dengan demikian, peran yang dimainkan oleh pesantren tersebut bukan suatu kebetulan, tetapi ada nilai-nilai yang mendasarinya dan sebagai salah satu unsur dalam organisasi memegang peranan penting untuk membangun organisasi dengan menumbuhkan perilaku organisasi yang baik. Sehingga

menyodorkan dimensi soft yang berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi, yaitu nilai-nilai volues, keyakinan, budaya, dan norma perilaku. Nilai-nilai adalah pembentuk budaya dan merupakan dasar atau landasan bagi perubahan dalam hidup pribadi atau kelompok (Hakiki, 2021).

Posisi Tuan Guru sebagai pemimpin di pesantren dituntut untuk memegang teguh nilai-nilai luhur yang menjadi acuannya dalam bersikap, bertindak, dan mengembangkan pesantren. Nilai-nilai luhur menjadi keyakinan Tuan Guru dalam hidupnya sehingga apabila dalam memimpin pesantren bertentangan atau menyimpang dari nilai-nilai luhur yang diyakininya, langsung kepercayaan masyarakat terhadap Tuan Guru atau pesantren akan pudar. Karena sesungguhnya nilai-nilai luhur yang diyakini Tuan Guru atau umat Islam menjadi orh (kekuatan) yang diyakini merupakan anugerah dan rahmat dari Allah SWT (Tantowi, 2022). Keberadaan Tuan Guru sebagai pemimpin pesantren sangat unik untuk diteliti, dikarenakan dilihat dari sudut pandang dan fungsi seorang Tuan Guru yang tidak hanya sekedar menyusun kurikulum, membuat system evaluasi dan menyusun tata tertib lembaga, melainkan lebih menata kehidupan seluruh komunitas pesantren sebagai pembina masyarakat (Al Hakimi, 2022). Oleh karena itu, sebagai elemen yang sangat esensial dari pesantren, seorang tuan guru dalam tugas dan fungsinya dituntut memiliki kebijaksanaan dan wawasan yang luas, terampil dalam ilmu-ilmu agama dan menjadi suri teladan pemimpin yang baik, bahkan keberadaan tuan guru sering dikaitkan dengan fenomena kekuasaan yang bersifat supranatural, di mana figur seorang tuan guru dianggap sebagai pewaris risalah kenabian (Huda, 2021) sehingga keberadaan tuan guru nyaris dikaitkan dengan sosok yang memiliki hubungan dekat dengan Tuhan (Shiddiq, 2015). Dengan demikian, pertumbuhan suatu pesantren sangat tergantung pada kemampuan pribadi Tuan gurunya.

Dalam memimpin sebuah pesantren, Tuan guru menggunakan pola kepemimpinan yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain, sesuai dengan kondisi social budaya masyarakatnya sehingga pemimpin dituntut kemampuannya untuk menerjemahkan perubahan dalam lingkungan eksternal maupun lingkungan internal organisasi, menjadi nilai-nilai utama bagi anggotanya (Makki, 2021). Dengan demikian kepemimpinan Tuan guru/kiai

mengarah pada relegio-paternalistik yaitu adanya suatu pola intraksi dimana hubungan antara Tuan guru dengan para santeri dan para bawahan didasarkan atas dasar nilai-nilai keagamaan yang disandarkan pada pola kepemimpinan Nabi Muhammad SAW (ARIFIN, 2020). Dengan demikian tuan guru sebagai pemimpin pondok pesantren secara aktif mempunyai peranan yang tinggi dalam perencanaan perekayasaan budaya organisasi dan memeliharanya di pesantren. Implikasi dari pembentukan nilai budaya adalah terbentuknya karakter lembaga yang merupakan identitas diri (Tantowi, 2022). Hal ini meniscayakan lembaga pondok pesantren membutuhkan pola kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan untuk menyiapkan outcome pondok pesantren yang berkualitas serta memiliki keunggulan kompetitif maupun komparatif. Sehingga artikulasi dari identitas diri tersebut tercermin dalam etos, tujuan, dan nilai-nilai organisasi (Rokhimah, 2022)

Oleh karena itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kategorisasi pesantren berdasarkan model penyelenggaraan pendidikan dan pola manajerial kelembagaan, yaitu kategori pondok pesantren tradisional dan pondok pesantren semi-moderen. Sehingga representasi pondok pesantren besar yang tetap 'survive' di tengah-tengah perubahan. Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa data-data yang unik dan menarik untuk diteliti jika dianalisis dengan perkembangan respons masyarakat terhadap kedua pondok pesantren tersebut. penelitian dengan judul Kepemimpinan Tuan Guru Dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Komparatif adalah suatu bentuk penelitian yang membandingkan antara variabel-variabel yang saling berhubungan dengan menentukan perbedaan-perbedaan atau persamaannya yang ada di Pondok Pesantren NU Riyadul Falah Kec. Aikmel Kab. Lombok Timur NTB dan Pondok Pesantren NWDI Permatan Kec. Peringgabaya Kab. Lombok Timur NTB).

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan salah satu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma pengetahuan berdasarkan pandangan konstruktivist (seperti makna jamak dari pengalaman individual, makna yang secara sosial

dan historis di bangun dengan maksud mengembangkan suatu teori atau pola) atau pandangan advokasi/ partisipatori (seperti, orientasi politik, isu, kolaboratif, atau orientasi perubahan) atau keduanya (Ulpa, 2022). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melihat secara langsung dilapangan mengenai metode yang diterapkan (Suryantoro & Kusdyana, 2020). Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan model pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Sedangkan untuk mengecek keabsahan data menggunakan credibility, transferability, dependability dan confirmability (Citriadin, 2020).

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus (case study), dalam arti penelitian di fokuskan pada satu fenomena saja yang di pilih dan kemudian di fahami dan di analisa secara mendalam. Kasus atau fenomena dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Tuan Guru Dalam Memelihara Budaya Organisasi (Studi Komparatif Pondok Pesantren NU Riyadul Falah Aik Prepe Kec. Aikmel dan Pondok Pesantren NW Permatan Kec. Pringgabaya).

Penelitian ini memiliki sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer terkait kepemimpinan tuan guru dalam memelihara budaya organisasi dan sumber data skunder terkait dokumen akademis, buku, majalah, dan penelitian yang relevan. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data Model interaktif Miles & Huberman dan Saldana meliputi: Data Collection, Data Condensation, Data Display dan Conclusions Drawing (Miles et al., 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan paparan data yang terungkap melalui hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa tuna guru, hasil penelitian dapat dipaparkan sebagai berikut:

Kepemimpinan Tuan Guru dalam membangun budaya organisasi di Pondok Pesantren Nahdlatul Ulama (NU) Riyadul Falah

Seorang pemimpin merupakan unsur penting dalam menjalankan kehidupan

berorganisasi dengan memperhatikan kondisi para bawahannya (Rahmi, 2021). Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya (Faturahman, 2018). Peran penting dalam mengarahkan dan membentuk nilai-nilai, norma, dan prinsip yang dijunjung tinggi dalam pesantren tersebut. Berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Tuan Guru Marwan Hakim dalam membangun budaya organisasi yang kuat di Pondok Pesantren NU Riyadul Falah:

- a. Menjadi contoh teladan: Sebagai pemimpin, Tuan Guru harus menjadi contoh yang baik dalam menjalankan nilai-nilai agama dan prinsip-prinsip keilmuan. Tindakan dan perilaku Tuan Guru akan dijadikan panutan oleh seluruh anggota pesantren, sehingga mereka akan terinspirasi untuk mengikuti jejak yang baik.
- b. Penanaman nilai-nilai Islam: Tuan Guru memiliki peran penting dalam menyampaikan ajaran agama Islam yang sejalan dengan prinsip-prinsip NU. Hal ini dapat dilakukan melalui pengajaran di kelas-kelas agama, ceramah, kajian kitab, dan pengarahan secara langsung kepada santri. Dengan memperkuat pemahaman agama yang benar, Tuan Guru membantu membangun budaya organisasi yang berdasarkan nilai-nilai yang kuat.
- c. Memperkuat semangat kebersamaan: Tuan Guru dapat mendorong terciptanya rasa persaudaraan dan kebersamaan di antara anggota pesantren. Ini bias dilakukan melalui kegiatan-kegiatan social, seperti pengajian bersama, berbagi pengalaman, serta kegiatan gotong royong dalam menjaga dan memperbaiki lingkungan pesantren. Dengan memperkuat semangat kebersamaan, budaya organisasi yang solid dapat tumbuh.
- d. Membangun komunikasi yang efektif: sebagai pemimpin, Tuan Guru harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada seluruh anggota pesantren. Komunikasi yang efektif dapat memfasilitasi pemahaman yang jelas tentang visi, misi, dan tujuan pesantren. Selain itu, Tuan Guru juga harus mampu mendengarkan aspirasi, masukan, dan

keluhan dari anggota pesantren agar mereka merasa didengar dan diberdayakan.

- e. Mendorong partisipasi aktif: Tuan Guru dapat mendorong partisipasi aktif dari anggota pesantren dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan. Dengan melibatkan anggota pesantren dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan merasa memiliki peran penting dalam perkembangan dan kemajuan pesantren. Hal ini juga membantu membangun rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap budaya organisasi.
- f. Memberikan pembinaan dan pengembangan: Tuan Guru memiliki tanggung jawab untuk memberikan pembinaan dan pengembangan kepada anggota pesantren. Ini bisa dilakukan melalui pendidikan agama yang berkualitas, pelatihan kepemimpinan, dan pemberian arahan yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan memberikan pembinaan dan pengembangan yang baik, Tuan Guru dapat membentuk anggota pesantren.

Kepemimpinan Tuan Guru Dalam Membangun Budaya Organisasi di Pondok Pesantren NWDI

Berikut adalah beberapa hal yang dapat dilakukan oleh Tuan Guru dalam membangun budaya organisasi yang kuat di Pondok Pesantren NW Permatan, Sebagai seorang Tuan Guru antara lain:

- a. Membangun visi yang jelas: Sebagai pemimpin, penting bagi seorang Tuan Guru untuk memiliki visi yang jelas tentang apa yang ingin dicapai oleh Pondok Pesantren NW. Visi ini harus sesuai dengan nilai-nilai agama dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh pesantren. Komunikasikan visi tersebut dengan jelas kepada seluruh anggota pesantren, sehingga mereka dapat memiliki pandangan yang sama tentang arah yang akan diambil.
- b. Menjaga dan menetapkan nilai-nilai Islami: Pondok Pesantren NW didasarkan pada nilai-nilai Islami yang kuat. Sebagai Tuan Guru, perkuat dan terapkan nilai-nilai ini dalam setiap aspek kehidupan pesantren. Jadilah contoh yang baik dalam menjalankan nilai-nilai agama, seperti keadilan, ketulusan, kesederhanaan, dan kasih sayang. Selalu ingatkan anggota

pesantren untuk berpegang teguh pada nilai-nilai tersebut dan berperilaku sesuai dengan ajaran agama.

- c. Mendorong pembelajaran dan pengembangan: Budaya organisasi yang kuat melibatkan pembelajaran dan pengembangan yang berkelanjutan. Dorong anggota pesantren untuk terus belajar, baik dalam bidang agama maupun pengetahuan umum. Sediakan program pendidikan yang baik, seperti kelas agama, diskusi keilmuan, atau pelatihan keterampilan.
- d. Memperkuat semangat kebersamaan: Dalam budaya organisasi, penting untuk membangun semangat kebersamaan dan solidaritas. Adakan kegiatan-kegiatan sosial, seperti pengajian bersama, acara keagamaan, atau kegiatan kebersihan lingkungan. Dorong anggota pesantren untuk saling membantu dan bekerja sama dalam tugas-tugas sehari-hari. Dengan demikian, Anda akan menciptakan budaya kebersamaan yang positif di pesantren.
- e. Melibatkan anggota pesantren dalam pengambilan keputusan: Melibatkan anggota pesantren dalam proses pengambilan keputusan penting dalam membangun budaya partisipasi dan keterlibatan. Buatlah forum atau pertemuan berkala untuk mendengarkan aspirasi, saran, dan masukan dari anggota pesantren. Berikan kesempatan kepada mereka untuk berbicara dan memberikan kontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pesantren.
- f. Membangun komunikasi yang efektif: Komunikasi yang baik adalah kunci untuk membangun budaya organisasi yang kuat.

Di Pondok Pesantren NU Riyadul Falah, Tuan guru memiliki peran kunci dalam menjaga dan meneruskan warisan budaya NU yang meliputi ajaran Islam yang moderat, toleransi antarumat beragama, dan kecintaan terhadap tradisi-tradisi pesantren. Tuan guru berperan sebagai penjaga dan pemimpin dalam melestarikan nilai-nilai tersebut melalui pengajaran, pembimbingan, dan contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari. Mereka juga berperan dalam mengorganisasi kegiatan keagamaan dan kebudayaan yang memperkuat budaya organisasi Pondok Pesantren NU.

Sedangkan Pondok Pesantren NW Permatan ditemukan adalah nilai-nilai dasar dalam pengelolaan budaya organisasi NW

permatan berdasarkan nilai-nilai Islam yang bersumber dari al Qur'an dan al Hadits. Nilai-nilai yang terdapat dalam budaya organisasi harus di sosialisasikan kepada para pengurus dan anggota seperti: Tuan guru, ustazd, dan santri serta para jama'ah NW permatan. Hal-hal yang disosialisasikan adalah nilai-nilai yang melandasi warga/jama'ah NW dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari, baik yang hubungannya dengan Allah, hubungannya dengan sesama manusia, maupun hubungannya dengan alam sekitarnya. Nilai-nilai tersebut di antaranya: nilai perjuangan dan pengabdian (Yakin, Ikhla, Istiqomah), nilai keilmuan (kepeloporan dalam pendidikan), nilai kebersamaan (Kompak, Utuh, Bersatu), dan nilai semangat (NW Fil Khair NW Fastabiqul Khairat).

Dengan demikian kedua pondok pesantren tersebut mempunyai ciri khas tersendiri dalam sistem dan manajemen pengelolaan budaya organisasi. Guna untuk mempertahankan roda organisasi dan pengembangan organisasi di masing-masing pondok pesantren tersebut, sehingga peran Tuan guru/kiyai sangatlah penting dalam sebuah organisasi, maju dan mundurnya sebuah organisasi yang dipimpin, bergantung dari peran tuan guru/kiyai dalam pengelolaan organisasi guna untuk mencapai cita-cita secara bersama dengan tujuan untuk mengharap rhido' Allah SWT melalui wasilah ajaran syari'at baginda Nabi Muhammad SAW dengan wasilah para sholapus Shaleh juga demi mencapai visi dan misi kedua pondok pesantren, baik itu pondok pesantren NU riyadul falah dan pondok pesantren NWDI permatan kecamatan peringgabaya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Tuan guru/kiyai dalam membangun budaya organisasi dipondok pesantren NWDI permatan Kecamatan Peringgabaya tersebut adalah; 1) Nilai Islami yaitu Iman dan Taqwa. 2) Nilai perjuangan/pengabdian (yakin, ikhlas, dan istiqomah), 3) Meningkatkan pemahaman dan kualitas keimanan dan ketaqwaan kepada santriawan/santriwati, dewan guru dan jama'ah. Dengan cara terus melestarikan dan mengembangkannya, pada kader-kader santri, dewan guru maupun anggota jama'ah, melau

lembaga pendidikan, pengajaran dan majlista'lim. Peran Tuan guru/kiyai dalam pengelolaan budaya organisasi kedua pondok pesantren, baik itu pondok Pesantren NU riyadul falah dan pondok pesantren NWDI permatan tersebut adalah; Kedua pondok pesantren tersebut mempunyai ciri khas tersendiri dalam sistem dan manajemen pengelolaan budaya organisasi. Guna untuk mempertahankan budaya organisasi dan pengembangan organisasi di masing-masing pondok pesantren tersebut, sehingga peran Tuan guru/kiyai sangatlah penting dalam sebuah organisasi, maju dan mundurnya sebuah organisasi yang dipimpin, bergantung dari peran tuan guru/kiyai dalam pengelolaan organisasi guna untuk mencapai cita-cita secara bersama dengan tujuan untuk mengharap rhido' Allah SWT melalui wasilah ajaran syari'at baginda Nabi Muhammad SAW dengan wasilah para sholapus Shaleh juga, demi mencapai visi dan misi kedua pondok pesantren, baik itu pondok pesantren NU riyadul falah dan pondok pesantren NWDI permatan kecamatan peringgabaya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunianya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing atas arahan, bantuan, dan bimbingan yang telah diberikan. Tak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak Pondok Pesantren NU Riyadul Falah Aik Prepa Kecamatan Aikmel dan Pondok Pesantren NWDI Permatan Kecamatan Pringgabaya yang telah memberikan respon yang baik dan terlibat aktif dalam proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada keluarga besar Pacasarjana UIN Mataram khususnya rekan-rekan prodi MPI dan seluruh pihak yang telah mendukung dalam pelaksanaan penelitian ini.

REFERENSI

- Al Hakimi, F. T. (2022). *Dinamika pondok pesantren di Kabupaten Padang Lawas: kajian historis-sosiologis*. IAIN Padangsidimpuan.
- ARIFIN, M. (2020). *Kepemimpinan Tuan Guru Pesantren Darul Falah Mataram dalam Perubahan Budaya Rebo Bontong di Lombok; Studi kasus di Pondok Pesantren*

- Darul Falah Mataram Lombok. Disertasi, Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam.* IAIN Jember.
- Citriadin, Y. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif.*
- Faturahman, B. M. (2018). Kepemimpinan dalam budaya organisasi. *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Hakiki, F. (2021). *Peran jam'iyah syubbaniyyah Pusat Dalam Pembentukan Karakter Santri Jawa Barat di Pondok Pesantren Lirboyo.* Institut Agama Islam Tribakti.
- Huda, S. (2021). Ulama Pewaris Para Nabi: Kajian Awal Tipologi Ulama Kontemporer. *Al-Hikmah: Jurnal Studi Agama-Agama*, 7(2), 155–171.
- Makki, M. (2021). Model Kepemimpinan Tuan Guru Di Pondok Pesantren Kabupaten Lombok Timur NTB. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 1(2), 65–84.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook. 3rd.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pramitha, D. (2018). Kepemimpinan Kolektif Di Pondok Pesantren (Studi Multisitus Di Pp. Tebuireng Jombang, Pp. Bahrul Ulum Tambakberas Jombang Dan Pp. Mambaul Ma'Arif Denanyar Jombang). *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(2).
- Rahmi, M. (2021). Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan.*
- Rokhimah, N. I. M. (2022). *MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS PONDOK PESANTREN DI MTS MANBA'UL IHSAN AL BAEDLOWI KARANG PUCUNG KERTANEGARA.* Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
- Shiddiq, A. (2015). Tradisi Akademik Pesantren. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 218–229.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta.
- Suryantoro, B., & Kusdyana, Y. (2020). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 223–229.
- Tantowi, H. A. (2022). *Pendidikan Islam di era transformasi global.* PT. Pustaka Rizki Putra.
- Tyastuti, I. (2018). Pesantren Dan Tantangan Modernisasi Dalam Buku Menggerakkan Tradisi Karya Kh. Abdurrahman Wahid. *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan Dan Keagamaan*, 13(02), 348–366.
- Ulpa, R. (2022). KONSEP DASAR PENELITIAN KUALITATIF DALAM PENELITIAN PENDIDIKAN. *AL-Fathonah*, 1(5), 578–596.