

**KEPEMIMPINAN KETUA YAYASAN AN-NAMI,
DALAM MEMBENTUK USAHA KREATIF
DI PONDOK PESANTREN AN-NAMI,
MUSI RAWAS UTARA**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI)



Oleh

NOPI KURNIA

NIM. 21861012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
2023 M/1444 H**

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nopi Kurnia

NIM : 21861012

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul Kepemimpinan Ketua Yayasan An-Naml Dalam Membentuk Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara benar-benar karya asli saya kecuali yang dicantumkan sumbernya. Apabila di kemudian terdapat di dalamnya kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan seperlunya.

Curup, 10-08- 2023

Saya yang menyatakan



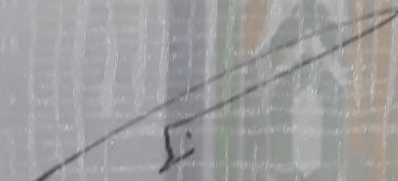
NOPI KURNIA

NIM. 21861012


PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING
UJIAN SEMINAR HASIL TESIS

Nama : NOPI KURNIA
NIM : 21861012
Angkatan : 2021
Judul : Kepemimpinan ketua Yayasan An-Naml Dalam Membentuk
Usaha Krenitif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

Pembimbing I


Prof. Dr. LUKMAN ASHA, M. Pd. I
NIP. 19590929 199201 1001

Pembimbing II


Dr. ABDUL SAHIB, S.pd.i, M.pd
NIP. 19720520 200312 1001

Mengetahui

Ketua Program Studi manajemen Pendidikan islam
Pasea sarjana IAIN curup


Dr. HENDRA HARMI, M. Pd.
NIP. 19751108 200312 1001

HALAMAN PENGESAHAN

No 654/In.34/PS/PP.00.9/08/2023

Tesis yang berjudul "Manajemen Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Usaha Kreatif Di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara" yang di tulis oleh saudara Nopi Kurnia, NIM 21861012, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Pascasarjana IAIN Curup, telah diuji dan dinyatakan LULUS pada tanggal 02 Agustus 2023 serta sudah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji dalam sidang ujian tesis

Ketua,  Dr. Dewi Purwama Sari, M.Pd NIP. 197509192005012004	Sekretaris / Pembimbing II,  Dr. Abdul Sahib, M.Pd. I NIP 197205202003121001
Penguji Utama,  Prof. Dr. Murni Yanto, M.Pd. NIP. 196512121989031005	Tanggal 10 Agustus 2023
Penguji I / Pembimbing I,  Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I NIP 195909291992032001	Tanggal 10 Agustus 2022
Mengetahui Direktor IAIN Curup  Prof. Dr. Idji Warsah, M.Pd.I NIP 197504152005011009	Curup, 10 Agustus 2023 Direktur Pascasarjana IAIN Curup  Dr. H. Sutarto, M.Pd. NIP 197409212000031003

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul "***Manajemen Kepemimpinan dalam Mengembangkan Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara***". Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, dan merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis peran dan kepemimpinan Ketua Yayasan An-Naml dalam membentuk usaha kreatif di lingkungan pondok pesantren. Penulisan tesis ini terdiri dari beberapa bagian yang membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, analisis data, dan hasil penelitian. Selain itu, terdapat juga pembahasan mengenai hasil penelitian yang diikuti oleh kesimpulan dan rekomendasi.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penulisan tesis ini.

Terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Idi Warsah, M. Pd. I, selaku Rektor IAIN Curup
2. Bapak Dr. H. Sutarto, S. Ag., M. Pd selaku Direktur Pascasarjana IAIN Curup
3. Bapak Prof. Dr. H. Lukman Asha, M. Pd. I, selaku Pembimbing I
4. Bapak Dr. Abdul Sahib, S. Pd. I., M. Pd, selaku Pembimbing II

5. Ibu Dr. Hj. Dewi Purnama Sari, M. Pd, selaku Ketua Sidang
6. Bapak Prof. Dr. Murniyanto, M. Pd, selaku Penguji Utama
7. Bapak Prof. Dr. Hendra Harmi, M. Pd, selaku Ketua Prodi MPI Pascasarjana IAIN Curup
8. Bapak, Ibu, Dosen, Karyawan, Karyawati Pascasarjana IAIN Curup serta segenap aktivis akademik IAIN Curup.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang berminat dan juga bagi pengembangan kepemimpinan dan usaha kreatif di pondok pesantren serta lembaga pendidikan yang lainnya.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



ABSTRAK

Nopi Kurnia, NIM. 21861012, *Manajemen Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Usaha Kreatif Di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara*, tesis, Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2023. 109 halaman.

Menghadapi era digital yang makin hari makin maju, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mengikuti kemajuan yang ada sehingga eksistensinya tidak tergerus dengan perkembangan zaman. Pondok pesantren, sebagai lembaga pendidikan Islam tradisional, memiliki peran yang penting dalam membentuk generasi muda yang kreatif dan berpotensi menjadi pemimpin masa depan. Tesis ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml melalui aspek kepemimpinan dan manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen, analisis data secara kualitatif, serta interpretasi dan penyajian temuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pondok Pesantren An-Naml memiliki kepemimpinan cermat dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kompetensi dan nilai-nilai yayasan. Mereka mengatur tujuan dan tugas secara terukur, serta memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan. Yayasan juga menerapkan sistem monitoring dan evaluasi untuk mencapai tujuan dan mengatasi masalah. Pondok Pesantren An-Naml mengembangkan usaha kreatif di tiga sektor: pertanian (budidaya sayuran organik dan peternakan sapi potong), industri kecil (makanan ringan dan kerajinan tangan), dan jasa (penginapan dan catering). Mereka fokus pada pendekatan berkelanjutan, kualitas tinggi, dan pelayanan yang ramah dan profesional. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara melaksanakan manajemen yang efektif dalam membentuk usaha kreatif. Mereka memotivasi dan mengembangkan kemampuan para pengurus, santri, dan karyawan melalui pelatihan dan pendampingan. Keuangan usaha kreatif dijaga dengan perencanaan dan penganggaran yang matang. Mereka juga menggunakan strategi pemasaran yang efektif dengan riset pasar dan pemanfaatan media sosial. Perhatian terhadap kualitas produk dan jasa menjadi fokus dalam mempertahankan dan menarik pelanggan baru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Usaha Kreatif, Manajemen

ABSTRACT

Nopi Kurnia, NIM. 21861012, Leadership of the Chair of the An-Naml Foundation in Forming Creative Enterprises at the An-Naml Islamic Boarding School, Musi Rawas Utara, thesis, IAIN Curup Postgraduate Program, Islamic Education Management Study Program (MPI), 2023. 109 pages.

Facing the increasingly advanced digital era, educational institutions are required to be able to keep up with existing progress so that their existence is not eroded by the times. Islamic boarding schools, as traditional Islamic educational institutions, have an important role in shaping young people who are creative and have the potential to become future leaders. This thesis aims to analyze the development of creative businesses at the An-Naml Islamic Boarding School through leadership and management aspects carried out by the leadership of the An-Naml Islamic Boarding School.

The research methodology uses a qualitative approach, collecting data through observation, interviews, and document studies, qualitative data analysis, as well as interpretation and presentation of findings.

The results of the study show that An-Naml Islamic Boarding School has careful leadership in selecting employees who are in accordance with the competence and values of the foundation. They set measurable goals and tasks, and provide motivation and support to employees. The foundation also implements a monitoring and evaluation system to achieve goals and overcome problems. Pondok Pesantren An-Naml develops creative businesses in three sectors: agriculture (organic vegetable cultivation and beef cattle farming), small industry (snacks and handicrafts), and services (lodging and catering). They focus on a sustainable approach, high quality, and friendly and professional service. The leadership of the An-Naml Musi Rawas Utara Islamic Boarding School carries out effective management in forming creative endeavors. They motivate and develop the abilities of administrators, students and employees through training and mentoring. Creative business finance is maintained with careful planning and budgeting. They also use effective marketing strategies with market research and use of social media. Attention to the quality of products and services becomes the focus in retaining and attracting new customers.

Keywords: *Leadership, Creative Business, Management*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
MOTTO	iii
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	11
C. Pertanyaan Penelitian.....	11
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II LANDASAN TEORITIK DAN PENELITIAN RELEVAN	
A. Landasan Teori.....	13
1. Kepemimpinan.....	13
2. Manajemen Kepemimpinan.....	25
3. Fungsi Manajemen Kepemimpinan.....	31
4. Usaha Kreatif.....	35
B. Penelitian Relevan.....	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	46
B. Situasi Sosial dan Subjek Penelitian.....	48
C. Jenis dan Sumber Data.....	48
D. Teknik Pengumpulan Data.....	49
E. Kreadibilitas Data.....	57
F. Uji Keabsahan Data.....	58
G. Rencana dan Waktu Penelitian.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	61
1. Kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml	61
2. Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-Naml	72
3. Manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas	76
B. Pembahasan	77
1. Kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml	77
2. Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-Naml	89
3. Manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml	98

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	107
B. Implikasi.....	108
C. Rekomendasi.....	108
D. Kata Penutup.....	109

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

PENULIS

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menghadapi era digital yang makin hari makin maju, lembaga pendidikan dituntut untuk mampu mengikuti kemajuan yang ada sehingga eksistensinya tidak tergerus dengan perkembangan zaman. Terlebih lagi pendidikan swasta tentunya sangat dituntut untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan lagi kualitas pendidikannya salah satunya adalah pesantren.

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang memiliki sejarah yang panjang di Indonesia. Dalam perkembangannya, pesantren mengalami berbagai perubahan baik dari segi kurikulum, metode pengajaran, hingga infrastruktur. Meski demikian, pesantren masih memiliki tantangan yang besar dalam mengikuti era digital yang semakin maju. Dalam menghadapi tantangan tersebut, pesantren dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan informasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan teknologi informasi ke dalam proses pembelajaran. Penggunaan perangkat lunak dan aplikasi pendukung pembelajaran dapat mempermudah pesantren dalam menyampaikan materi pelajaran dan meningkatkan efektivitas pembelajaran. Selain itu, pemanfaatan platform pembelajaran online juga dapat memperluas jangkauan pesantren dan memberikan akses pendidikan kepada masyarakat yang berada di luar kota atau bahkan luar negeri.¹

¹ Ning Karna Wijaya dan Soraya Aini, "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten," *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 20, no. 1 (2020): 23–38, <https://doi.org/10.21580/dms.2020.201.5124>.

Namun demikian, pesantren juga harus tetap mempertahankan nilai-nilai tradisional dan agama yang menjadi ciri khasnya. Pendidikan di pesantren tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan moral siswa. Oleh karena itu, pendidikan di pesantren harus tetap mengutamakan interaksi langsung antara guru dan siswa serta menjaga ikatan sosial antar siswa di dalam pesantren.²

Pesantren di dunia digital berteknologi tinggi saat ini harus mampu mengajarkan cita-cita tradisional dan modern untuk memastikan siswanya berkembang menjadi orang dewasa yang kompeten dan beretika. Artinya, pesantren memiliki peluang untuk bertahan dan berkembang, memajukan sistem pendidikan Indonesia. Perubahan pesantren terjadi sejalan dengan perkembangan zaman dan dinamika kehidupan yang antara lain mencakup pergeseran kebutuhan akan aksesibilitas sumber daya manusia yang berkualitas global.³

Pesantren memiliki tempat yang vital dalam sistem pendidikan masyarakat. Menurut Pasal 30 Bagian Kesembilan UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tujuan pendidikan agama dipilih untuk membantu peserta didik menjadi anggota masyarakat yang mampu memahami dan melaksanakan cita-cita ajaran agama.⁴

Pesantren adalah lembaga pendidikan yang memiliki peran dan fungsi untuk melaksanakan tugas akademik dan non akademik, membentuk santri yang

² Renny Oktafia dan Budi Haryanto, "Pengelolaan Keuangan Unit Usaha: Strategi Pengembangan Kapasitas Pondok Pesantren," *al-Uqud: Journal of Islamic Economics* 2, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p141-151>.

³ Zulkarnain Dali, "Manajemen Mutu Pondok Pesantren," *At-Ta'lim* 12, no. 1 (2013): 135–51.

⁴ Undang-Undang No.20 Tahun 2003, "Tentang Sistim Pendidikan Nasional

mampu memperkuat kompetensinya dalam hal kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik, untuk kepentingan langsung warga sekitar.⁵

Salah satu pesantren yang berupaya membentuk santri yang memiliki kapasitas dan kapabilitas memperkuat kompetensi yang dimiliki santri-santrinya adalah Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara. Sebagaimana tertuang dalam panca jiwa Pondok Pesantren An-Naml yaitu: 1) Keikhlasan, 2) Kesederhanaan, 3) Berdikari, 4) *Ukhuwah Islamiyah*, 5) Kebebasan.⁶ Salah satu panca jiwa yaitu berdikari menjadikan pimpinan Pondok Pesantren AN-Naml berupaya membentuk usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml dengan memberdayakan para warga santrinya.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang memiliki peran penting dalam memenuhi kebutuhan pendidikan dan pembinaan santri harus terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman.⁷ Untuk mencapai hal ini, penting bagi pesantren untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya melalui berbagai upaya. Salah satu opsi yang dapat diambil adalah dengan melatih pengurus pesantren dalam menjalankan lembaga secara lebih efektif. Melatih pengurus pesantren merupakan langkah penting dalam mengembangkan pesantren.⁸

⁵ Wijaya dan Aini, "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten."

⁶ Hasil Observasi di Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, 24 September 2022

⁷ Nilna Azizatus Shofiyah, Haidir Ali, dan Nurhayati Sastraatmadja, "Model pondok pesantren di era milenial," *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 1–18.

⁸ Yoga Gandara, Zulkifli Zulkifli, dan Febri Saefullah, "Penanaman Nilai-Nilai Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Sebagai Implementasi Economic Civic," *Jurnal Civic Hukum* 6, no. 2 (2021).

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang ditingkatkan, pengurus pesantren akan mampu mengelola pesantren secara lebih profesional dan efisien. Mereka dapat belajar tentang manajemen pendidikan, pengembangan kurikulum, pemilihan dan pengawasan tenaga pengajar, serta pengelolaan keuangan yang efektif. Dalam pelatihan ini, pengurus pesantren juga dapat mempelajari strategi pengembangan pesantren, seperti penggunaan teknologi informasi dalam pendidikan dan pemasaran.⁹

Manajemen lembaga pesantren memiliki peran penting dalam mengawasi dan membimbing operasional sehari-hari pesantren. Dengan adanya manajemen yang baik, pesantren dapat menjalankan kegiatan pendidikan dengan lancar dan efektif. Pengawasan yang dilakukan oleh manajemen pesantren dapat membantu dalam memantau proses pembelajaran, kedisiplinan santri, dan tata kelola pesantren secara keseluruhan. Selain itu, administrasi yang baik juga merupakan faktor penting dalam pertumbuhan dan pemasaran pesantren.¹⁰

Melalui administrasi yang efisien, pesantren dapat mengelola data santri dengan baik, memantau kehadiran dan perkembangan akademik mereka, serta menjalankan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan keagamaan. Administrasi yang terorganisir dengan baik juga akan membantu pesantren dalam melakukan

⁹ Abu Darim, "Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2020): 22–40.

¹⁰ Rony Edward Utama, "Strategi pembiayaan pesantren melalui pemberdayaan ekonomi umat," *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 117–34.

pemasaran, seperti promosi melalui media sosial, pameran pendidikan, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan lainnya.¹¹

Merujuk pada era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi, pesantren juga perlu memperhatikan aspek pemasaran agar dapat tetap relevan dan dikenal oleh masyarakat luas. Dengan memanfaatkan media sosial, situs web, atau platform digital lainnya, pesantren dapat memperluas jangkauan dan meningkatkan visibilitasnya. Melalui upaya pemasaran yang efektif, pesantren dapat menarik minat calon santri baru dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya pendidikan di pesantren. Dalam rangka memenuhi kebutuhan santri yang terus berkembang, pesantren harus terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Melalui pelatihan pengurus, manajemen lembaga yang baik, administrasi yang efisien, serta upaya pemasaran yang aktif, pesantren dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitasnya sebagai lembaga pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi.¹²

Manajemen yang efektif sangat penting di pesantren karena memastikan kelancaran operasi, mendorong pertumbuhan, dan mendorong kemajuan lembaga. Efisiensi pesantren mungkin terhambat oleh pesantren dengan struktur manajemen yang lemah atau tidak ada sama sekali. manajemen dalam hal profesi dan serangkaian tugas. Ini memungkinkan kita untuk membedakan antara kedua konsep tersebut. Manajemen sebagai fungsi adalah menjalankan tugas

¹¹ Micko Ronaldo dan Donaya Pasha, "Sistem Informasi Pengelolaan Data Santri Pondok Pesantren an-Ahl Berbasis Website," *TEFORTECH: Journal of Telematics and Information Technology* 2, no. 1 (2021): 17–20.

¹² Ahmad Sabri dan Heri Priyanto, "Kepemimpinan Ketua Yayasan Shine Al-Falah Pada Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau Dalam Pendidikan Kaum Dhuafa Kota Padang," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 1–16.

manajemen, sedangkan manajemen sebagai jabatan adalah administrasi. Bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tanggung jawab (POAC) adalah definisi manajemen.¹³

Sudah menjadi rahasia umum bahwa tugas manajemen dari setiap pendirian atau organisasi tertentu (termasuk pesantren) berkisar pada penggunaan sumber daya yang tersedia secara paling efisien untuk membangun dan mengarahkan entitas tertentu. Semua upaya ini diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁴

Secara umum, kewirausahaan sosial terkait dengan lingkungan sosial di mana ia dilakukan, dan ditandai dengan motivasi yang kuat untuk kebaikan sosial, dilaksanakan dengan pola pikir kewirausahaan. Antara lain, tren sektor sosial yang muncul seperti di bawah ini memicu perluasan kegiatan kewirausahaan sosial. Wajar jika organisasi nirlaba bertujuan untuk berinovasi agar tetap beroperasi dan memberikan layanan penting kepada masyarakat. Perusahaan sosial, berbeda dengan bisnis tradisional, bekerja untuk meningkatkan kesejahteraan finansial komunitas dan kelompok yang kurang mampu. Program layanan sosial berkembang menjadi perusahaan sosial dan pengusaha membentuk bisnis daripada menyediakan layanan nirlaba atau publik sesuai tuntutan zaman.¹⁵ Ungkapan "kewirausahaan", yang dapat dilihat sebagai proses penerapan

¹³ Dali, "Manajemen Mutu Pondok Pesantren."

¹⁴ H. Mukhtar dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo, *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan–Komunikasi-Konflik Organisasi* (Deepublish, 2020), h. 105.

¹⁵ M. M. Salim Al Idrus, *MANAJEMEN KEWIRAUSAHAAN: Membangun Kemandirian Pondok Pesantren* (Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021).

kreativitas dan penemuan pada masalah dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kehidupan, secara praktis identik dengan "bisnis kreatif".¹⁶

Usaha kreatif memainkan peran yang krusial dalam dunia kewirausahaan. Dalam konteks ini, kewirausahaan mencakup proses aplikasi kreativitas dan inovasi untuk menyelesaikan berbagai persoalan dan mengidentifikasi peluang yang dapat meningkatkan kualitas hidup. Dengan kata lain, kreativitas dan inovasi merupakan tulang punggung yang mendorong kemajuan dalam dunia bisnis dan kehidupan sehari-hari.¹⁷

Kewirausahaan melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan, menghasilkan ide-ide baru, dan menerapkan solusi yang unik untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Para pengusaha kreatif sering kali melihat peluang di mana orang lain mungkin tidak melihatnya, dan mereka berani mengambil risiko untuk mewujudkan ide-ide mereka menjadi kenyataan. Mereka menggunakan kreativitas mereka untuk menciptakan produk dan layanan yang tidak hanya memenuhi kebutuhan masyarakat, tetapi juga menginspirasi dan mengubah cara kita melihat dunia. Keberhasilan usaha kreatif sering kali tergantung pada kemampuan pengusaha untuk berpikir *out-of-the-box* dan menciptakan diferensiasi yang kuat di pasar yang kompetitif. Mereka berusaha mengidentifikasi celah atau kekurangan dalam pasar yang ada, dan mengisi ruang tersebut dengan ide-ide segar dan inovatif. Kewirausahaan kreatif juga mendorong kolaborasi antara individu-individu yang memiliki latar belakang dan

¹⁶ Gogi Kurniawan, *Kewirausahaan di Era 4.0*, Sasanti Institute, 2019.

¹⁷ Isdarmanto Isdarmanto, "Strategi Branding Pengembangan Industri Pariwisata 4.0 melalui Kompetitif Multimedia di Era Digital," *Journal of Tourism and Creativity* 4, no. 1 (2020): 1–20.

keterampilan yang berbeda, yang dapat saling melengkapi dan memperkaya satu sama lain.¹⁸

Usaha kreatif dimaksudkan untuk membuka usaha baru yang berlandaskan pada inovasi dan kreativitas dengan tujuan memperoleh keuntungan. Maka usaha yang dilakukan seyogyanya dapat mencapai tujuan yang ingindicapai yakni keuntungan yang maksimal. Maka disinilah letak peran seorang pemimpin pesantren diuji untuk mampu melaksanakan tugasnya sebagai manajer dalam melaksanakan manajemen.

Manajemen adalah proses melalui mana tujuan organisasi dicapai melalui penggunaan strategis sumber daya yang tersedia. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien, manajemen yang baik berarti memanfaatkan sepenuhnya semua sumber daya yang tersedia. Akibatnya, seorang pemimpin yang efektif membutuhkan keterampilan manajemen yang solid untuk mengarahkan organisasi ke arah yang benar.¹⁹

Kepemimpinan Ketua Yayasan mungkin menghadapi kendala dalam memahami dan mengaplikasikan konsep dan prinsip-prinsip usaha kreatif di pondok pesantren. Kurangnya pemahaman ini dapat menjadi hambatan dalam mengidentifikasi peluang usaha, mengembangkan ide kreatif, dan mengelola usaha secara efektif. Kepemimpinan yang efektif dalam membentuk usaha kreatif membutuhkan keterampilan manajerial yang kuat. Ketua Yayasan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman yang cukup dalam mengelola operasional

¹⁸ Kurniawan, *Kewirausahaan di Era 4.0*.

¹⁹ Husaini Husaini dan Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4, no. 1 (2019): 43–54, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>.

dan keuangan usaha kreatif. Kurangnya keterampilan ini dapat menghambat kemampuan Ketua Yayasan dalam mengambil keputusan strategis, mengembangkan tim, dan mengoptimalkan kinerja usaha.²⁰

Pondok pesantren umumnya memiliki budaya dan tradisi yang kuat. Pengenalan usaha kreatif yang baru mungkin menghadapi perlawanan atau ketidakpahaman dari pihak-pihak yang memegang tradisi tersebut. Ketua Yayasan perlu menghadapi tantangan ini dengan mengkomunikasikan manfaat dan relevansi usaha kreatif bagi pengembangan pondok pesantren secara keseluruhan.²¹

Pengembangan usaha kreatif membutuhkan sumber daya finansial yang memadai. Ketua Yayasan mungkin menghadapi kendala dalam memperoleh dana yang cukup untuk memulai atau mengembangkan usaha kreatif di pondok pesantren. Kurangnya dukungan finansial dapat membatasi langkah-langkah yang diambil dan memperlambat pertumbuhan usaha. Membentuk usaha kreatif di pondok pesantren memerlukan perubahan mindset dan paradigma dari semua pihak terkait. Ketua Yayasan harus mampu mengubah pola pikir dan memperkenalkan konsep-konsep baru yang berbeda dari yang biasanya dilakukan di pondok pesantren. Proses ini dapat membutuhkan waktu dan upaya yang signifikan untuk mencapai penerimaan dan partisipasi yang luas dari masyarakat pesantren.

²⁰ Wafiqul Umam, "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren," *Attractive: Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 61–69.

²¹ Sabri dan Priyanto, "Kepemimpinan Ketua Yayasan Shine Al-Falah Pada Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau Dalam Pendidikan Kaum Dhuafa Kota Padang."

Pondok Pesantren An-Naml merupakan lembaga pendidikan Islam yang diminati oleh masyarakat surulangun. Kemudian pemimpin pesantren tentunya memiliki tanggung jawab tersendiri bagi pondok pesantren dan seluruh warga pondok pesantren untuk dapat mendukung panca janji pondok pesantren An-Naml salah satunya.²²

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap keadaan di Pondok Pesantren An-Naml bahwa pondok pesantren memiliki usaha kreatif yang dibentuk oleh pimpinan pondok pesantren dengan memberdayakan para santri. Maka dapat dikatakan pimpinan pondok pesantren sebagai manajer melaksanakan tugasnya lebih dari satu tugas manajer, bukan hanya sebagai manajer dalam lembaga pendidikan pondok pesantren, tapi juga bertugas sebagai manajer usaha kreatif yang ada di pondok pesantren An-Naml. Sedangkan seorang manajer atau seorang pemimpin idealnya focus mengurus satu organisasi atau lembaga saja. Terlebih lagi peneliti belum mendapati penelitian yang serupa baik pembahasan mengenai kepemimpinan pondok pesantren dalam membentuk usaha kreatif, ataupun lokasi penelitian itu sendiri yang berlokasi di Kecamatan Surulangun Kabupaten Musi rawas Utara. Sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dan kajian lebih lanjut dalam sebuah tesis dengan judul “Manajemen *Kepemimpinan dalam Mengembangkan Usaha Kreatif Di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara*”.

B. Fokus Penelitian

Guna menghindari melebarnya pembahasan penelitian dan menjaga terfokuskannya permasalahan dalam penelitian nantinya, maka peneliti hanya

²² Hasil Observasi di Pesantren Tazkka Musi Rawas Utara, 24 September 2022

melakukan penelitian dengan berfokus pada *Manajemen Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara* ditilik dari manajemen .

C. Pertanyaan Penelitian

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka pertanyaan penelitian yang muncul ialah:

1. Bagaimana usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml?
2. Bagaimana manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam membentuk usaha kreatif?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml.
2. Mengetahui manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam membentuk usaha kreatif.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan landasan kajian untuk pengembangan penelitian di masa yang akan datang.

2. Kegunaan secara praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan agama Islam.
- b. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister (S2) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

BAB II

LANDASAN TEORITIS DAN PENELITIAN RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan atau proses seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan penggunaan keterampilan dan kemampuan tertentu untuk memimpin, mengelola, dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya.²³ Secara umum, kepemimpinan melibatkan interaksi antara seorang pemimpin dan para pengikutnya. Pemimpin harus memiliki visi, kemampuan komunikasi yang baik, kecerdasan emosional, kemampuan pengambilan keputusan, dan keterampilan dalam mengelola konflik untuk menjadi efektif dalam perannya.²⁴

Kepemimpinan juga melibatkan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara kolaboratif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi orang-orang di bawahnya agar bekerja dengan semangat dan dedikasi. Terdapat berbagai pendekatan dan gaya kepemimpinan yang berbeda, termasuk kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan lain sebagainya. Setiap pendekatan memiliki

²³ Juhji Juhji dkk., "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111–24.

²⁴ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik* (Bumi Aksara, 2019), h. 5.

kelebihan dan kelemahan masing-masing, dan pemimpin dapat memilih gaya yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan spesifik.²⁵

Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan bukanlah hanya tentang memegang posisi atau jabatan tertentu, tetapi juga tentang kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, menghasilkan perubahan positif, dan memajukan organisasi atau kelompok yang dipimpinnya.²⁶

Pendapat lain menerangkan bahwa kepemimpinan adalah sebagaimana keterlibatan yang dilakukan secara sengaja untuk mempengaruhi orang sebagaimana definisi kepemimpinan yang merupakan kemauan dan keterlibatan serta latihan untuk mempengaruhi perilaku orang lain.²⁷ Sementara itu, beberapa penulis mendefinisikan kepemimpinan sebagai keterampilan membimbing tim atau organisasi menuju tujuannya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan penilaian kinerjanya.²⁸

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai pengertian kepemimpinan diatas, maka dapat ditarik sebuah simpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki

²⁵ Ir Tri Ngudi Wiyatno dkk., *Kepemimpinan* (Penerbit Lakeisha, 2023).

²⁶ Masdar Hilmy, "Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren," *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)* 7, no. 2 (2019): 89–106, <https://doi.org/10.15642/jpai.2019.7.2.89-109>.

²⁷ Mahfud Infendi, "Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik (1980-2020)," *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 77–94.

²⁸ Wafiqul Umam, "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren," *Attractive: Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): h.63.

oleh seseorang untuk mengatur, memanfaatkan, serta mengelola sumber daya yang dipimpinya untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan dalam Islam didasarkan pada otoritas yang diberikan oleh Allah SWT dan tanggung jawab yang melekat pada posisi tersebut. Seorang pemimpin Muslim dipercaya sebagai wakil Allah di muka bumi dan bertanggung jawab untuk memimpin umat dengan adil, bijaksana, dan berpegang teguh pada nilai-nilai Islam.²⁹

Kepemimpinan dalam Islam juga mengajarkan pemimpin untuk menjadi teladan yang baik bagi orang-orang di sekitarnya. Seorang pemimpin Muslim harus menunjukkan integritas moral, keteladanan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kejujuran, keadilan, kedermawanan, dan kerendahan hati adalah sifat-sifat yang sangat dihargai dalam kepemimpinan Islam.³⁰

Selain itu, kepemimpinan dalam Islam menggarisbawahi pentingnya berkomunikasi dengan baik dan mendengarkan masukan dari anggota kelompok. Pemimpin Muslim didorong untuk mempertimbangkan pendapat dan saran dari orang-orang yang dipimpinya sebelum mengambil keputusan yang mempengaruhi mereka. Konsultasi dan

²⁹ Ibnu Rusydi, *Tata Kelola Pemerintahan Dalam Islam Sejarah Kepemimpinan Khalifah Hārūn Al-Rashīd (786-809 M) Dan Khalifah Abd Al-Rahmān Al-Nāsir (929-961 M)* (Penerbit A-Empat, 2023).

³⁰ Muhammad Olifiansyah dkk., “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam,” *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 98–111.

partisipasi aktif dari anggota kelompok merupakan nilai yang sangat dijunjung tinggi dalam kepemimpinan Islam.³¹

Selanjutnya, kepemimpinan dalam Islam mendorong pemimpin untuk memiliki rasa empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan umat. Pemimpin Muslim diharapkan untuk merangkul keberagaman, mempromosikan persatuan, dan memperjuangkan keadilan sosial. Mereka juga bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak individu dan memastikan keadilan dalam distribusi sumber daya. Kepemimpinan tidak hanya berfokus pada keberhasilan dunia, tetapi juga pada kehidupan akhirat. Pemimpin Muslim dituntut untuk memperhatikan kehidupan spiritual dan mengingat bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban atas tindakan dan keputusan mereka di hadapan Allah.

Secara keseluruhan, kepemimpinan dalam Islam mendorong pemimpin untuk menjadi pelayan bagi umat, mengutamakan keadilan, membangun hubungan yang baik, dan mengarahkan orang-orang menuju kesejahteraan dunia dan akhirat.

b. Tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan setidaknya terdapat lima tipologi kepemimpinan diantaran adalah:

1) Tipe Otokratis

Seorang pemimpin otoriter percaya bahwa posisinya memberinya hak yang tidak dapat dicabut atas otoritas dan semua sumber daya

³¹ Danar Wijokongko dan Muhammad Faza Al-Hafizd, "Kategori kepemimpinan dalam Islam," *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2020): 171–89.

lainnya di dalam perusahaan. Semua aktivitas yang menjadi penghalang jalan menuju kesuksesan akan dipandang negatif, sedangkan aktivitas yang membantu mewujudkan kesuksesan akan dianggap pantas.³²

2) Tipe Paternalistik

Mereka yang mengikuti pemimpin paternalis cenderung melakukannya karena mereka setuju dengan pandangan pemimpin tentang apa yang seharusnya menjadi tugas mereka. Di antara pandangan-pandangan ini adalah gagasan bahwa seorang bos mungkin dan harus memainkan peran sebagai seorang kakek yang peduli kepada karyawannya.³³

3) Tipe Kharismatik

Pemimpin yang memancarkan karisma mampu mempengaruhi pengikutnya dengan pikiran, perasaan, dan tindakannya. Banyak teori kepemimpinan menarik kesimpulan bahwa saat-saat pergolakan pribadi atau masyarakat merupakan lahan subur bagi munculnya pemimpin karismatik.³⁴

4) Tipe *Laissez Faire*

³² Besse Mattayang, "Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis," *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 2, no. 2 (2019): 45–52.

³³ Widwi Handari Adji dan Dady Nupardi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung," *Jurnal Co Management* 4, no. 3 (2022): 725–33.

³⁴ Infendi, "Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik (1980-2020)."

Seorang pemimpin yang baik memungkinkan rakyatnya banyak otonomi dalam merencanakan kehidupan sehari-hari mereka. Cara ini merupakan antitesis dari pemerintahan otoriter.³⁵

5) Tipe Demokratik

Dalam kepemimpinan yang demokratis, kepala negara percaya bahwa dia dan semua anggota pesantren lainnya berbagi tanggung jawab yang sama atas keberhasilan atau kegagalan organisasi. Oleh karena itu, semua bawahan harus mengambil bagian dalam setiap kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian agar timbul rasa tanggung jawab. Setiap karyawan di bawah komando Anda memiliki kemampuan untuk berkontribusi secara signifikan terhadap kesuksesan Anda.³⁶

c. Kepemimpinan Rasulullah SAW

Kepemimpinan Rasulullah SAW merupakan contoh yang luar biasa dalam sejarah kepemimpinan. Beliau tidak hanya menjadi pemimpin agama, tetapi juga negarawan, hakim, komandan militer, pembangun masyarakat, dan teladan moral.³⁷ Berikut adalah beberapa ciri kepemimpinan Rasulullah SAW:

- 1) Keteladanan: Rasulullah SAW adalah sosok yang sangat dikagumi dan dihormati karena kesempurnaan akhlaknya. Beliau menjadi teladan yang hidup bagi umatnya, baik dalam kehidupan pribadi

³⁵ Beta Salsabilla dkk., "Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9979–85.

³⁶ Infendi, "Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik (1980-2020)."

³⁷ Ahmad Zulkifli, *Stories of The Great Leader* (LKIS PELANGI AKSARA, 2020).

maupun tugas-tugas kepemimpinannya. Rasulullah menunjukkan sikap sabar, kasih sayang, keadilan, kejujuran, dan kerendahan hati dalam setiap aspek kehidupannya.

- 2) Keadilan: Kepemimpinan Rasulullah SAW didasarkan pada prinsip keadilan yang kuat. Beliau memperlakukan semua orang dengan adil, tanpa memandang perbedaan suku, ras, atau status sosial. Rasulullah SAW mendengarkan keluhan dan masalah umatnya dengan penuh perhatian, dan memberikan keputusan yang adil berdasarkan hukum Islam.
- 3) Kepedulian terhadap Umat: Rasulullah SAW sangat mencintai umatnya dan mengutamakan kepentingan mereka di atas kepentingan diri sendiri. Beliau memperhatikan kebutuhan dan kesulitan umat dengan tulus, baik secara materiil maupun spiritual. Rasulullah SAW senantiasa berusaha membantu dan memberi nasihat kepada umatnya, serta berupaya untuk memperbaiki kondisi sosial dan ekonomi mereka.
- 4) Keterbukaan dan Komunikasi Efektif: Rasulullah SAW adalah seorang pendengar yang baik dan memperlakukan semua orang dengan hormat. Beliau berkomunikasi secara efektif, menggunakan bahasa yang jelas, sederhana, dan mudah dipahami oleh semua lapisan masyarakat. Rasulullah SAW senantiasa mendengarkan pendapat dan saran dari para sahabatnya, serta mendorong partisipasi aktif dari mereka dalam pengambilan keputusan.

- 5) **Ketegasan dan Konsistensi:** Meskipun Rasulullah SAW memiliki sifat yang lembut dan penuh kasih, beliau juga menunjukkan ketegasan dalam menjalankan tugasnya. Beliau tidak ragu untuk mengambil keputusan yang sulit dan menegakkan hukum Allah secara tegas, terutama dalam hal menjaga keadilan dan memerangi kejahatan.
- 6) **Kepemimpinan Berbasis Kebijakan:** Kepemimpinan Rasulullah SAW didasarkan pada kebijaksanaan yang luar biasa. Beliau mampu menilai situasi dengan cermat, mengambil keputusan yang tepat, dan merencanakan strategi yang efektif dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan. Rasulullah SAW juga mampu mengelola konflik dan membangun hubungan harmonis antara suku-suku yang sebelumnya berseteru.

Kepemimpinan Rasulullah SAW memberikan banyak manfaat bagi umat Muslim dan menjadi teladan yang inspiratif bagi pemimpin di semua bidang. Rasulullah SAW memberikan petunjuk yang jelas dan komprehensif dalam menjalani kehidupan agama, memandu umat dalam memahami dan mengamalkan ajaran Islam dengan benar. Selain itu, beliau menjadi contoh sempurna dalam sikap dan perilaku, mengilhami umat Muslim untuk menjaga akhlak yang baik, kejujuran, kesabaran, keadilan, dan kerendahan hati.³⁸

³⁸ Elvi Deswita dan Jamilus Jamilus, "Model Kepemimpinan Transformasional Nabi Muhammad SAW," *ANWARUL* 3, no. 3 (2023): 508–27.

Kepemimpinan Rasulullah SAW juga ditandai oleh keadilan yang tak tergoyahkan. Beliau memastikan bahwa keputusan dan perlakuan terhadap umat berdasarkan hukum Allah dan tanpa memihak kepada siapapun. Dengan kepemimpinan yang adil, Rasulullah SAW memberikan kepercayaan dan keamanan kepada umat Muslim. Dalam mengelola konflik yang kompleks, Rasulullah SAW menggunakan kebijaksanaan dan strategi yang tepat untuk membangun perdamaian. Beliau mengajarkan pentingnya dialog, kompromi, dan keberpihakan pada kebaikan umat. Selain itu, Rasulullah SAW juga berperan dalam membangun masyarakat yang beradab dan mandiri. Beliau mendorong kerja keras, kejujuran dalam perdagangan, persamaan hak dan kewajiban, serta membantu kaum miskin dan terpinggirkan.³⁹

Kepemimpinan Rasulullah SAW juga sukses dalam perjuangan dakwah Islam. Beliau memimpin dengan ketabahan, kesabaran, dan keberanian dalam menghadapi tantangan dan perlawanan. Kepemimpinan beliau menjadi kunci sukses dalam penyebaran dan pengembangan agama Islam. Dengan warisan berharga tersebut, kepemimpinan Rasulullah SAW menjadi pedoman bagi pemimpin di semua bidang kehidupan. Teladan beliau memperkuat nilai-nilai moral, keadilan, kebijaksanaan, dan kepemimpinan yang bertanggung jawab, dengan tujuan untuk mencapai kemajuan dan kesejahteraan bagi umat manusia.

³⁹ Sugeng Widodo, "Kepemimpinan Rasulullah Saw, Para Sahabat, Dan Tabi'in-Tabi'un," *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 5 (2021): 1153–76.

d. Sejarah Kepemimpinan di Indonesia

Negara Indonesai pasca kemerdekaan setidaknya dapat dikelompokkan dalam tiga masa yakni masa Orde Lama, Orde Baru, dan Reformasi.

1) Kepemimpinan pada Masa Orde Lama

Soekarno, proklamator Indonesia pertama, dan kehadiran pemimpin negara menjadi ciri khas era Orde Lama. Pada masa pemerintahan Orde Lama, Soekarno memiliki reputasi sebagai panglima yang tangguh dan berwibawa.⁴⁰ Di bawah rezim Presiden Soekarno sebelumnya, Demokrasi Terpimpin menang. Tindakan Presiden yang sewenang-wenang di puncak kekuasaannya menyebabkan banyak orang menyimpulkan bahwa politik Soekarno telah melenceng dari Pancasila dan bahkan menunjukkan kecenderungan otoriter.⁴¹

2) Kepemimpinan pada Masa Orde Baru

Konfigurasi politik era demokrasi terpimpin yang otoriter melemah setelah kepemimpinan Orde Lama tumbang akibat krisis G30S/PKI. PKI dibubarkan dan ditetapkan sebagai partai terlarang karena telah mengkhianati negara, dan Soekarno secara konstitusional disingkirkan oleh MPRS karena tidak mampu memberikan tanggung jawab atas bencana nasional G30S/PKI.

⁴⁰ Winda Marliani dan Siti Nurhalimah, "Dinamika Politik Dalam Perspektif Kepemimpinan Di Indonesia," *JPPHK (Jurnal Pendidikan Politik, Hukum Dan Kewarganegaraan)* 10, no. 1 (2020): 81.

⁴¹ Marliani dan Nurhalimah.

Pada awal era Orde Baru, yang menggantikan era Demokrasi Terpimpin (1959–1966) dan resmi disebut Orde Lama, militer muncul sebagai pemain kunci dalam kancah politik.⁴² Selama masa kepresidenannya, Soeharto menciptakan istilah "Demokrasi Pancasila" untuk menggambarkan prinsip-prinsip panduan pemerintahannya. Meskipun sistem demokrasi era Orde Baru secara resmi dikenal sebagai Demokrasi Pancasila, namun gaya kepemimpinannya sangat mirip dengan era Orde Lama. Sebab, pada kenyataannya, para pemimpin era Orde Baru justru lebih otokratis. Meski demikian, banyak orang di sepanjang pemerintahan Orde Baru merasakan banyak inisiatif pemerintah, terutama di bidang ekonomi. Model ekonomi Pancasila juga diberlakukan di bawah pemerintahan Presiden Soeharto.⁴³

3) Kepemimpinan pada Masa Reformasi

Pada tahun 1998, dengan tumbangannya kepemimpinan Orde Baru akibat desakan rakyat untuk menggulingkan pemerintahan Presiden Soeharto, beliau mengundurkan diri dari jabatannya. Masa Reformasi yang dipimpin oleh B.J. Habibie, Abdurrahman Wahid, Megawati Soekarno Putri, Susilo Bambang Yudhoyono, dan Jokowi dido menyusul. Pemerintah telah berupaya membangun sistem demokrasi Pancasila yang sejati sejak awal aktivitas politik di era reformasi. Peralihan dari Orde Lama ke Orde Baru

⁴² Marliani dan Nurhalimah.

⁴³ Marliani dan Nurhalimah.

mengalami banyak perubahan, dan perubahan tersebut dijadikan sebagai kesempatan belajar untuk memajukan struktur politik dan pemerintahan yang sejalan dengan doktrin Pancasila.⁴⁴ Akibatnya, sifat dan kelebihan kepemimpinan setiap era berubah sepanjang waktu dan berbeda dari satu pemerintahan ke pemerintahan berikutnya. Terlepas dari klaim bahwa implementasi Pancasila dalam periode perubahan ini telah membuat peran kepemimpinan secara signifikan lebih demokratis, Meskipun daya tanggap sering dikaitkan dengan proses demokrasi dan hasil hukum, setiap pemimpin era reformasi harus menghadapi tantangan uniknya sendiri masing-masing.

e. Kepemimpinan Berbasis Pesantren

Di pesantren, kiai memainkan peran penting sebagai ketua kelompok secara *de facto*. Bimbingan kiai sangat penting bagi evolusi pesantren karena kiai berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik gerakan tersebut.⁴⁵ Atribut dan tanggung jawab seorang pemimpin kontemporer mirip dengan kiai pesantren. Pesantren memberikan landasan yang sangat baik untuk menanamkan prinsip-prinsip inti yang dapat diterapkan pada tantangan kepemimpinan modern. Dengan demikian, kiai pesantren dapat berfungsi sebagai manajer yang mengarahkan kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁶ Maka kepemimpinan berbasis pesantren ini dapat disandarkan pada seorang kiai sebagai manajer yang

⁴⁴ Marliani dan Nurhalimah.

⁴⁵ Umam, "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren."

⁴⁶ Hilmy, "Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren."

memanajemen pesantren sebagai organisasi untuk mencapai tujuan pesantren tersebut.

2. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen memerlukan serangkaian tindakan yang diambil dalam konteks yang terus berkembang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penerapan sumber daya yang tersedia secara paling efektif dan efisien. Agar efektif, seseorang harus mencapai tujuannya, sedangkan untuk menjadi efisien, seseorang harus menggunakan sumber daya sesedikit mungkin untuk melakukannya.⁴⁷

Kapasitas untuk mengarahkan upaya orang lain menuju tujuan yang diinginkan adalah inti dari manajemen. Manajemen, dalam arti luas, adalah proses melalui mana tujuan organisasi berhasil dan efisien dicapai melalui pengaturan dan pemanfaatan sumber dayanya.⁴⁸ Sementara itu, kepemimpinan adalah interaksi upaya individu dan kolektif yang mendorong pengikut maju dalam mengejar misi. Mempengaruhi tindakan orang atau kelompok menuju tujuan bersama adalah inti dari definisi kepemimpinan.⁴⁹

Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga harus mempunyai kualitas dan kompetensi secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok yaitu:

⁴⁷ Murni Yanto, "Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 8, no. 3 (2020): 176–83, <https://doi.org/10.29210/146300>.

⁴⁸ Husaini Husaini dan Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4, no. 1 (2019): 43–54, <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>.

⁴⁹ Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123–30, <https://doi.org/10.29210/138700>.

- 1) Sifat dan keterampilan kepemimpinan
- 2) Kemampuan pemecahan masalah
- 3) Ketrampilan sosial
- 4) Pengetahuan dan kompetensi professional

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, karakternya yang bijaksana, yang pada akhirnya dapat menjadi panutan bagi para pengikutnya, dan kemampuan manajemen kepemimpinan untuk memecahkan masalah adalah empat kompetensi yang disediakan untuk pemimpin dalam pembangunan. dari lembaga pendidikan Islam.⁵⁰

Berikut ini adalah contoh jenis manajemen yang tepat dan cerdas yang harus ada dalam kepemimpinan yang efektif. Pertama-tama seseorang harus merencanakan, kemudian mengatur, kemudian bertindak, dan terakhir mengendalikan..⁵¹

a. Planning (Perencanaan)

Menetapkan pelaksanaan yang sistematis yang harus dipatuhi, menentukan rincian anggaran yang diperlukan dan pendapatan yang diinginkan akan diperoleh, serta merencanakan serangkaian kegiatan di masa depan, semuanya berada di bawah lingkup manajemen. Arah atau tujuan yang merupakan keinginan suatu prestasi yang ingin dicapai oleh organisasi diputuskan dan ditetapkan oleh manajemen.⁵²

⁵⁰ Yuli Supriani dkk., "Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam," *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38, <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>.

⁵¹ Husaini dan Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam."

⁵² Syahrul Munir dan Ahmad Fajri, "Journal Of Research in Islamic Education," *Journal Of Empirical Research in Islamic Education* 10, no. 1 (2022): 107–20.

Perencanaan memerlukan pemilihan tindakan yang akan diambil dalam waktu dekat. Proses ini digunakan untuk mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Membuat rencana membantu Anda pergi dari tempat Anda sekarang ke tempat yang Anda inginkan di masa depan.⁵³

Perencanaan adalah mengidentifikasi hasil ekonomi yang diinginkan dan merumuskan strategi untuk mewujudkannya. Mengingat hal tersebut di atas, menjadi jelas bahwa perencanaan adalah proses dimana tujuan, tindakan, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tersebut ditetapkan.⁵⁴ Tujuan organisasi, rencana untuk mencapai tujuan tersebut, dan hierarki rencana untuk menyatukan semuanya dan memastikan semuanya berjalan lancar adalah bagian dari proses perencanaan.⁵⁵

Sejak perencanaan membantu bisnis mengurangi ketidakpastian masa depan, itu dapat dibandingkan dengan jantung manajemen. Organisasi harus mengantisipasi tuntutan masa depan mereka, dan bagian dari itu adalah memastikan mereka memiliki cukup karyawan yang berkualitas. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan setidaknya tiga fase berbeda:

- 1) penentuan jabatan-jabatan, yang harus diisi, kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut,

⁵³ Husaini dan Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam."

⁵⁴ Kartini Kartono, *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994).

⁵⁵ Stephen P. Robin, *Perilaku Organisasi*, ed. oleh Hadyana Pujaatmaka (Jakarta: Prenhalindo, 1996).

dan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan

- 2) pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada,
- 3) pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.⁵⁶

b. Organizing (Pengelolaan)

Untuk memenuhi serangkaian tujuan, pertama-tama perlu mengumpulkan sumber daya yang diperlukan (manusia, material, dan teknologi) dan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab atas apa.⁵⁷ Menurut aliran pemikiran kedua, pengorganisasian adalah mengatur struktur internal perusahaan sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan anggotanya dengan sebaik-baiknya, mengingat misi perusahaan, tujuannya.⁵⁸

Salah satu langkah pertama dalam pengorganisasian adalah menghasilkan serangkaian tujuan untuk diusahakan. Tanggung jawab utama adalah:

- 1) Tujuan yang diamanatkan
- 2) Spesifik Acara. mengkategorikan tugas sebagai bagian dari tujuan yang lebih besar.
- 3) Delegasi. Memberi orang lain kekuatan untuk melakukan sesuatu atau mengeluarkan arahan untuk menyelesaikan sesuatu disebut "otoritas pendelegasian".

⁵⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003).

⁵⁷ Baharudin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (UIN Maliki Press: UIN Maliki Press, 2010).

⁵⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).

- 4) Personil. Penempatan personel di dalam unit organisasi departemen yang baru dibentuk dikenal sebagai "staffing".
- 5) Ide dasarnya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan peran yang sesuai untuk setiap individu.
- 6) Membantu. Kelengkapan berupa peralatan disediakan sebagai salah satu bentuk fasilitasi.⁵⁹

c. *Actuating*

Actuating adalah membuat langkah untuk menggerakkan semua individu dari asosiasi untuk mencapai tujuan sesuai pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar dan efektif, semua kegiatan disinkronkan selama penggerakan, yang mendorong kerja sama di semua lini.⁶⁰

Gerakan, juga dikenal sebagai *Actuating*, adalah proses membuat setiap orang dalam kelompok bekerja menuju serangkaian tujuan yang sama sejalan dengan rencana dan arahan dari pemimpin kelompok. Oleh karena itu, *actuate* mengandung arti menggerakkan individu agar mau bekerja sendiri atau secara sadar bersama untuk mencapai dampak yang diinginkan.⁶¹

⁵⁹ Baharudin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*.

⁶⁰ Khairul Akbar dkk., "Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya)," *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* 7, no. 1 (2021): 167, <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>.

⁶¹ Widya Kurniati Mohi dkk., "Implementasi Poac Fungsi Manajemen Pada Administrasi Keuangan Di Kantor Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato," *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 17, no. 2 (2020): 70–79, <https://doi.org/10.30651/blc.v17i2.5270>.

Actuating berhubungan dengan pengorganisasian. Apabila pada fungsi pengorganisasian manajer hanya membagi tugas kepada masing-masing bagian sesuai dengan keahlian dan keterampilan sumber daya, pada fungsi manajemen pergerakan seorang manajer mengarahkan pekerja pada masing-masing bagian untuk bekerja bersama mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan arahan dari manajer, pekerja atau karyawan pada masing – masing bagian akan melaksanakan tugasnya.⁶²

d. Controlling

Para anggota organisasi dapat bekerja sama secara produktif dan searah menuju maksud dan tujuan umum organisasi jika diterapkan sistem pengawasan (pengelolaan). Tujuan pengawasan adalah untuk menilai kualitas pekerjaan, mengidentifikasi dan memperbaiki potensi masalah, dan, jika perlu, mengatasi masalah segera setelah muncul.⁶³ Kesuksesan organisasi bergantung pada setiap orang yang bergerak ke arah yang sama untuk mencapai misi perusahaan. Tujuan pengawasan adalah untuk menganalisis kualitas pekerjaan, mendeteksi dan memperbaiki setiap masalah, dan, jika diperlukan, menangani masalah segera setelah berkembang.⁶⁴

⁶² Susilowati dan Rossy Septyaniongrum, “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Perkantoran Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Teknik Di Pt Pln (Persero) Ulp Rayon Bangil,” *Jurnal Voc@sindo* 8, no. 1 (2020): 76–86.

⁶³ Akbar dkk., “Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya).”

⁶⁴ Susilowati dan Septyaniongrum, “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Perkantoran Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Teknik Di Pt Pln (Persero) Ulp Rayon BangilL.”

3. Fungsi Manajemen Kepemimpinan

Dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan seyogyanya memenuhi komponen yang tepat diantara lain adalah *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang biasa disingkat dengan POAC.

a. Fungsi Planning (Perencanaan)

Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin sebagai manajer perlu melakukan langkah pertama yakni perencanaan. Membuat perencanaan yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi. Perencanaan, proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.⁶⁵

Merencanakan segala kegiatan dan pekerjaan terlebih dahulu dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Memaparkan segala bentuk rencana organisasi kepada seluruh staf atau pegawai organisasi sehingga lebih mudah untuk mengarahkan pegawai organisasi bekerjasama agar tujuan organisasi terpenuhi. Adapun fungsi perencanaan dalam manajemen kepemimpinan diantaranya adalah:

- 1) Sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi.
Perencanaan yang dibuat pasti telah melalui beberapa tahap hingga akhirnya disetujui oleh berbagai pihak dalam organisasi. Langkah yang diambil tentu telah dipertimbangkan terlebih dahulu sehingga perencanaan dapat diterima oleh berbagai

⁶⁵ Murni Yanto, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kompetensi Sosial di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 10 Karang Anyar Rejang Lebong" 4, no. 1 (2020): 83–91, <https://doi.org/10.29240/estetik.V31i.1479>.

pihak. Dengan adanya perencanaan, maka karyawan atau pegawai organisasi akan berpedoman kepada rencana – rencana yang telah dibuat.

- 2) Memudahkan seorang manajer dalam melakukan pengawasan. Dengan berpedoman kepada perencanaan yang telah dibuat, maka akan lebih mudah mengawasi karyawan atau pegawai organisasi ketika melakukan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Sehingga pekerjaan organisasi yang dikerjakan dapat sesuai dengan perencanaan organisasi.
- 3) Pekerjaan dan segala kegiatan organisasi menjadi lebih terstruktur dan terarah. Dengan adanya perencanaan segala sesuatu yang hendak dikerjakan akan menjadi lebih tertata. Lebih mudah dalam menentukan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, mana yang lebih penting, dan tegas dalam menghadapi pantangan yang mungkin akan terjadi di masa depan.⁶⁶

b. Fungsi (*Organizing*)

Pengorganisasian dalam melaksanakan manajemen tentunya memiliki fungsi, yaitu:

- 1) Memudahkan dalam pembagian tugas. Pengorganisasian berarti menempatkan atau membagi tiap tugas kepada masing-masing bagian sesuai dengan bidangnya. Dengan demikian masing-

⁶⁶ Susilowati dan Septyaniongrum, “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Perkantoran Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Teknik Di Pt Pln (Persero) Ulp Rayon Bangil.”

masing baik individu maupun tim mampu mengetahui apa yang harus dikerjakan dan kapan harus mengerjakannya.

- 2) Mempermudah koordinasi. Dalam organisasi koordinasi sangatlah penting untuk menjaga agar komunikasi antar anggota tetap terjalin. Koordinasi berdampak pada pekerjaan organisasi untuk menghindari dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi yang mungkin akan berdampak pada organisasi dan proses pencapaian tujuan.
- 3) Menimbulkan profesionalitas pada tiap karyawan atau pegawai organisasi. Profesional berarti mampu memahami apa yang harus dilakukan apabila dihadapkan pada sebuah tantangan dalam melakukan aktivitas atau kegiatan organisasi yang tidak terencana sebelumnya.⁶⁷

c. Fungsi (*Actuating*)

Apabila pengorganisasian adalah penempatan bagian masing-masing karyawan atau pegawai organisasi, maka pengarahan adalah penggerakan karyawan atau pegawai organisasi di tiap-tiap bagian untuk bekerja bersama sesuai dengan perencanaan guna mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan pengorganisasian, dampak pengarahan terhadap pekerjaan adalah pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan karena manajer memberi tanggungjawab tugas organisasi kepada setiap karyawan atau pegawai sesuai dengan potensi yang

⁶⁷ Susilowati dan Septyaniongrum.

dimiliki pada tiap-tiap bagian. Sehingga tidak ada pekerjaan yang ditunda – tunda dan pekerjaan menjadi selesai tepat pada waktunya. Dengan demikian karyawan atau pegawai organisasi dapat dengan mudah bekerja baik sendiri maupun dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan.⁶⁸

d. Fungsi (*Controlling*)

Manajer mengetahui apabila terjadi kesalahan. Pengawasan dilakukan oleh seorang manajer dengan cara turut serta dalam pekerjaan karyawan atau pegawainya. Dengan demikian manajer akan mengetahui apakah perencanaan telah dilakukan atau sebaliknya menyimpang dari perencanaan. Lebih mudah dalam mengevaluasi. Evaluasi dilakukan apabila terdapat karyawan atau pegawai perusahaan yang melakukan penyimpangan dari apa yang direncanakan. Apabila seorang manajer melakukan pengawasan, seorang manajer akan lebih mudah mengambil tindakan apabila karyawan atau pegawainya melakukan kesalahan. Mengetahui langkah yang harus diambil dalam perencanaan. Dari sekian banyak perencanaan yang ditetapkan sebelumnya tentu terdapat beberapa perencanaan yang hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, setelah mengetahui mengenai hal tersebut manajer dapat

⁶⁸ Susilowati dan Septyaniongrum.

mempertimbangkan kembali langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya.⁶⁹

4. Usaha Kreatif

a. Pengertian Usaha Kreatif

Usaha kreatif adalah jenis usaha yang melibatkan proses kreatif dalam menciptakan produk, layanan, atau pengalaman yang unik dan berbeda dari yang sudah ada. Usaha kreatif melibatkan penggunaan imajinasi, inovasi, dan pendekatan yang tidak konvensional untuk menghasilkan nilai tambah.⁷⁰

Pengertian usaha kreatif dapat mencakup berbagai bidang, seperti seni dan desain, musik, film, mode, arsitektur, kuliner, periklanan, teknologi, dan banyak lagi. Tujuan dari usaha kreatif adalah untuk menghasilkan produk atau layanan yang menonjol, menarik perhatian, dan memenuhi kebutuhan atau keinginan pelanggan dengan cara yang unik.⁷¹

Salah satu ciri utama usaha kreatif adalah adanya inovasi. Inovasi dalam usaha kreatif dapat berarti pengembangan ide baru, penggunaan teknologi baru, penggabungan konsep yang tidak biasa, atau penggunaan bahan atau metode yang tidak konvensional. Usaha kreatif juga dapat

⁶⁹ Susilowati dan Septyaniongrum.

⁷⁰ Muhammad Aldiansyah, Ashabul Khairi, dan Hafiz Elmi, *Technopreneurship: Ide Kreatif Bisnis Di Era Digital* (Media Sains Indonesia, 2023).

⁷¹ Abdul Halim, "Pengaruh pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah terhadap pertumbuhan ekonomi kabupaten mamuju," *GROWTH jurnal ilmiah ekonomi pembangunan* 1, no. 2 (2020): 157–72.

melibatkan eksperimen, risiko, dan kemampuan untuk melihat peluang di tengah tantangan dan perubahan.⁷²

Usaha kreatif seringkali didorong oleh imajinasi dan ekspresi diri. Pengusaha kreatif sering kali memiliki visi yang kuat dan semangat untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Mereka berani mengambil risiko dan mencoba pendekatan yang tidak biasa untuk mencapai kesuksesan. Selain itu, usaha kreatif juga membutuhkan keahlian teknis dan profesionalisme yang tinggi. Pengusaha kreatif perlu menguasai keterampilan khusus dalam bidang mereka, seperti desain grafis, penulisan skenario, keterampilan tata rias, atau keahlian teknologi, untuk menciptakan hasil yang berkualitas

Usaha kreatif tentunya tidak terlepas dari istilah kewirausahaan dan ekonomi kreatif. Kapasitas untuk mengenali dan mengevaluasi kemungkinan bisnis, mengumpulkan sarana untuk mengambil keuntungan dari pembukaan tersebut, dan mempertahankan hasil kerja seseorang adalah keunggulan keberhasilan kewirausahaan.⁷³

Sementara ide, pemikiran, dan konsep menjadi landasan pengembangan ekonomi kreatif, sumber daya manusia (SDM) menjadi modal utamanya. Potensi masa depan sumber daya manusia ini terletak pada kapasitas mereka untuk mengubah barang-barang bernilai rendah menjadi bernilai tinggi dan dapat dipasarkan. Kewirausahaan adalah bidang yang membutuhkan banyak pemikiran dan inovasi orisinal. Jadi,

⁷² Tedy Ardiansyah, "Kreativitas Dan Inovasi Dalam Berwirausaha," *Jurnal Usaha* 1, no. 2 (2020): 19–25.

⁷³ Gogi Kurniawan, *Kewirausahaan di Era 4.0*, Sasanti Institute, 2019.

membangun ekonomi kreatif semacam ini adalah salah satu upaya untuk mengarahkan dan mempengaruhi generasi penerus pemilik bisnis yang sukses.⁷⁴

Maka usaha kreatif dapat penulis katakan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok dengan mengembangkan gagasan, ide dan segala pemikiran dalam menciptakan hal-hal baru melalui pengamatan peluang yang ada serta pemanfaatan kombinasi berbagai sumber daya dengan tujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memperoleh keuntungan.

b. Hakikat Usaha Kreatif

Dalam melaksanakan usaha kreatif tidak terlepas dari kegiatan kewirausahaan itu sendiri, maka setidaknya ada enam hakikat kewirausahaan yang perlu diperhatikan:

- a) Kewirausahaan adalah kemampuan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda.
- b) Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diwujudkan dalam perilaku yang dijadikan sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, strategi, proses dan hasil bisnis.
- c) Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu kreatif dan inovatif yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih.

⁷⁴ Ning Karna Wijaya dan Soraya Aini, "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten," *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 20, no. 1 (2020): 23–38, <https://doi.org/10.21580/dms.2020.201.5124>.

- d) Kewirausahaan adalah suatu proses penerapan kreatifitas dan keinovasian dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki, serta mengembangkan kehidupan usaha.
- e) Kewirausahaan adalah suatu nilai yang dibutuhkan untuk memulai sebuah usaha dan mengembangkan usaha yang diyakini akan sukses.
- f) Kewirausahaan adalah usaha menciptakan nilai tambah dengan jalan mengkombinasikan semua sumber daya secara kreatif dan inovatif untuk memenangkan persaingan. Berdasarkan.⁷⁵

c. Nilai-Nilai Kewirausahaan

Adapun nilai-nilai kewirausahaan yang perlu dimiliki dalam melaksanakan usaha kreatif diantaranya adalah:

a) Percaya Diri

Sikap dan gagasan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau melakukan pekerjaan dengan baik bersatu untuk membentuk kepercayaan diri. Memiliki keyakinan pada diri sendiri meletakkan dasar yang kokoh untuk meningkatkan inisiatif dan produktivitas seseorang. Orang-orang yang mengetahui bahwa mereka dapat melakukan apa yang ingin mereka lakukan melakukannya dengan cara yang metedis, terorganisir, efektif, dan efisien. Keyakinan dalam keputusan

⁷⁵ Kurniawan, *Kewirausahaan di Era 4.0*.

seseorang, kemampuan seseorang untuk mengelola bisnis, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi badai kewirausahaan yang tak terelakkan adalah semua kualitas yang penting.

b) Kepemimpinan

Setiap orang memiliki tingkat kemampuan kepemimpinan tertentu, dan kualitas ini juga harus menjadi ciri wirausahawan. Salah satu kualitas terpenting dalam wirausahawan yang sukses adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan operasi perusahaan.

c) Berorientasi Masa Depan

Orang yang berorientasi pada masa depan adalah mereka yang berpikir dan bertindak dengan cara yang bermanfaat bagi masyarakat dalam jangka panjang. Terlepas dari potensi bahayanya, dia terus aktif mencari pengalaman dan tantangan baru yang akan membantunya tumbuh dan berkembang di tahun-tahun mendatang. Pemilik bisnis visioner tidak puas berpuas diri dan berpuas diri pada upaya dan tugas yang telah diselesaikan.

d) Berani Mengambil Risiko

Salah satu kualitas yang paling penting dari seorang pengusaha adalah kemauan dan kapasitas untuk mengambil risiko. Pengusaha yang menghindari risiko akan berjuang untuk memulai bisnis mereka.

e) Keorisinalitasan (kreativitas dan inovasi)

Kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide-ide segar dan untuk melihat tantangan dan kemungkinan dengan cara baru. Sedangkan inovasi adalah penerapan pendekatan baru terhadap tantangan dan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Jadi, kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide-ide baru, sedangkan inovasi adalah implementasi ide-ide tersebut dengan cara baru.

f) Berorientasi Pada Tugas dan Hasil

Memprioritaskan kegiatan dan hasil secara konsisten menunjukkan kualitas seperti termotivasi untuk berprestasi, berorientasi pada kesuksesan, gigih dan ulet, bertekad untuk bekerja keras, energik, dan proaktif.⁷⁶

d. Konsep Usaha Kreatif

Dalam melaksanakan usaha kreatif, tentunya harus memiliki konsep dasar. Setidaknya ada lima konsep dasar yang perlu diperhatikan yang seringkali disingkat dengan 5D. Adapun konsep 5D itu adalah:

a) *Dream*

Dream adalah impian dan visi yang jelas tentang masa depannya.

b) *Decisiveness*

⁷⁶ Kurniawan.

Decisiveness adalah kemampuan untuk mengambil keputusan secara akurat, penuh perhitungan, tidak lamban dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

c) *Doers*

Doers adalah mengambil keputusan dengan matang, maka seorang wirausaha akan segera menindaklanjuti dengan tindakan (*doers*) yang cepat dan terukur

d) *Determination*

Determination yang dimaksudkan adalah melaksanakan kegiatan dengan penuh perhatian

e) *Dedication*

Dedication atau dedikasi, dalam menjalankan usaha perlu mempunyai dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab.⁷⁷

B. Kajian Penelitian Relevan

Untuk mencegah kesamaan karya ilmiah atau kesamaan dengan penelitian terdahulu dengan pembahasan yang sama. Maka peneliti melakukan kajian penelitian relevan. Berdasarkan telaah pustaka tersebut, peneliti menemukan beberapa judul skripsi dan artikel jurnal yang relevan antara lain:

1. Jurnal yang disusun oleh Renny Oktavia dan Budi Haryanto dengan judul ” Pengelolaan Keuangan Unit Usaha “Strategi Pengembangan Kapasitas Pondok Pesantren” yang diterbitkan oleh Jurnal al-Uqud : Journal of Islamic Economic tahun 2018. Penulis artikel jurnal ini menjelaskan bagaimana pesantren mampu

⁷⁷ Kurniawan.

menghasilkan keuntungan dan menginvestasikannya kembali untuk pertumbuhan dan perkembangan lembaga. Kalaupun hanya sebagian kecil dari pendapatan yang diinvestasikan kembali di unit bisnis, jelas sebagian besar akan digunakan untuk mendanai perluasan pesantren. Akibatnya, pesantren memiliki peluang yang lebih baik untuk memperluas kapasitas mereka dengan semakin banyak bisnis yang mereka miliki. Ini karena pesantren dapat mengumpulkan pendapatan mereka dari banyak portofolio mereka untuk mendukung ekspansi.⁷⁸

2. Jurnal karya Ning Karyawijaya dan Soraya Aini, dengan judul "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif "Kimi Bag" Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten" yang diterbitkan oleh Jurnal Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan Tahun 2020. Menurut penulis artikel jurnal ini, program pemberdayaan santri telah memantapkan dirinya sebagai inisiatif utama pesantren. Membangun dan mewujudkan tujuan pondok pesantren untuk mendidik para santri yang berilmu agama dan sekuler memerlukan upaya bersama untuk memberdayakan mereka. Salah satu usaha tersebut adalah bisnis "Kimi Bag", yang memberikan siswa di Pesantren Al-Qohar Klaten dengan kemandirian finansial melalui penciptaan usaha ekonomi yang inovatif. Pesantren telah melaksanakan program pemberdayaan dalam upaya menumbuhkan pola pikir kewirausahaan di kalangan santrinya. Siswa di pesantren dapat menggunakan keterampilan kreatif dan inovatif mereka untuk memulai usaha yang sukses. Para mahasiswa mendapatkan inspirasi dan pola

⁷⁸ Renny Oktafia dan Budi Haryanto, "Pengelolaan Keuangan Unit Usaha: Strategi Pengembangan Kapasitas Pondok Pesantren," *al-Uqud : Journal of Islamic Economics* 2, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p141-151>.

pikir wirausaha melalui pembuatan "Kimi Bag", sebuah produk yang berpotensi menembus pasar internasional. Kesuksesan firma ekonomi kreatif "Kimi Bag" tidak lepas dari kerjasama pesantren, pengelola usaha, santri, alumni, dan instansi pemerintah. Diharapkan mahasiswa peserta program pemberdayaan santri ini dapat mengembangkan pola pikir kewirausahaan yang berlandaskan pada cita-cita ukrowi serta keinginan untuk sukses secara materi.⁷⁹

3. Jurnal artikel karya Heri Wibowo dengan judul "Inovasi Sosial Pada Praktik Kewirausahaan Sosial Di Yayasan Al-Barokah Kota Banjar" yang diterbitkan oleh Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik tahun 2021. Institut atau Yayasan ALBarokah telah berhasil dalam misinya karena mengikuti prinsip kewirausahaan sosial dalam operasinya sehari-hari. Prinsip-prinsip ini termasuk manajemen berdasarkan inovasi, upaya untuk menghasilkan nilai, dan penciptaan perusahaan mandiri. Pengurus yayasan telah menunjukkan keuletan dalam mentransformasikan tanah wakaf menjadi panti asuhan/yayasan yang dapat memberikan manfaat dan nilai-nilai sosial dalam bentuk layanan pembelajaran dan pendidikan agama dengan menyambut anak-anak yang bukan yatim piatu tetapi ingin belajar agama (bukan siswa yayasan). Ketergantungan yayasan pada kontribusi untuk pendanaan operasional telah

⁷⁹ Wijaya dan Aini, "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten."

menurun berkat penciptaan divisi komersial berkat kepemimpinan yang inovatif.⁸⁰

4. Jurnal artikel yang disusun oleh Cecep Mustakim dengan judul "Sistem Pembayaran Pendidikan Di Smit-Tq Ihya Assunah Kota Tasikmalaya" yang diterbitkan oleh Jurnal Ilmu Tarbiyah tahun 2022 Sumber daya alam sekolah, dalam bentuk uang, adalah salah satu asetnya yang paling berharga karena memungkinkannya untuk membayar semua biaya pendidikan. Analisis sumber pendanaan, alokasi, dan sistem atau metode semuanya memiliki andil dalam menentukan cara membayar sekolah. Karena lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan memberikan hasil yang berkualitas rendah, sekolah kesulitan mendapatkan akses pendanaan, terutama dari orang tua atau wali siswa, yang biasanya membayar sebagian besar uang sekolah swasta. Jika dikelola dengan baik, zakat, infak, shadakah, dan wakaf dapat memberikan pendanaan yang stabil untuk sekolah dan membantu mereka berkembang. Administrasi yang kreatif, transparan, bertanggung jawab, dan kompeten diperlukan untuk terus mengembangkan mekanisme pendanaan alternatif untuk pendidikan, seperti kontribusi dari orang tua/wali, organisasi masyarakat, dunia usaha/industri, alumni, dan perusahaan kreatif sekolah. Sementara itu, pembiayaan operasional masih membutuhkan bantuan pemerintah pusat dan daerah dalam berbagai bentuk.⁸¹

⁸⁰ Hery Wibowo, Meilanny Budiarti Santoso, dan Silvi Alpera Setiawan, "Inovasi Sosial Pada Praktik Kewirausahaan Sosial Di Yayasan Al-Barokah Kota Banjar," *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik* 3, no. 2 (2021): 210–18.

⁸¹ Cecep Mutakin, Imas Rullah, dan Nurul Hidayat, "Sistem Pembayaran Pendidikan Di Smit-Tq Ihya Assunah Kota Tasikmalaya," *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 1, no. 2 (2022): 128–43.

5. yang disusun oleh Fuad Fachruddin dengan judul ” Dunia Pendidikan dan Pengembangan Daya Kreatif,” yang diterbitkan oleh *Sukma: Jurnal Pendidikan* tahun 2019. Dengan adanya faktor-faktor tersebut, sangat penting bagi sektor pendidikan untuk menumbuhkan kreativitas (pembelajaran kreatif, sekolah kreatif, guru kreatif, pemimpin sekolah kreatif, siswa kreatif, dan lingkungan yang mendorong pengembangan kreativitas). Hal ini karena sektor pendidikan kita masih berkuat pada persoalan mendasar, seperti belum meratanya kualitas hasil belajar, mutu pembelajaran, dan akses pendidikan bermutu untuk semua. Berkembangnya potensi kreatif (nyata) warga sekolah dan kesiapan warga negara menghadapi tantangan global bergantung pada kemampuan sekolah dalam mengatasi permasalahan atau keterbatasan dalam penyelenggaraan pendidikan pada tingkat kelas (pembelajaran) pada satuan pendidikan. Oleh karena itu, sangat penting mengembangkan pembelajaran kreatif dan memfasilitasi pembentukan warga negara yang kreatif melalui metode pembelajaran yang mendorong tumbuhnya kreativitas, berpikir kreatif, kemampuan memecahkan masalah secara kreatif (creative problem solving), pembelajaran berbasis masalah, konsep dan pendekatan “limit to reach unlimited (dalam keadaan terbatas bisa melahirkan karya yang luar biasa),” dan seterusnya.⁸²

⁸² Fuad Fachruddin, “Dunia Pendidikan dan Pengembangan Daya Kreatif,” *Sukma: Jurnal Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 57–92.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Tugas eksplorasi dan observasi merupakan langkah awal dalam penelitian ini karena merupakan studi lapangan. Karya ini adalah contoh penelitian kualitatif deskriptif, yang melibatkan penyediaan penjelasan naratif tentang proses aktivitas subjek yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian.⁸³

Dalam penelitian ini, metodologi kualitatif digunakan. Apa yang disebut Moleong sebagai "teknik penelitian yang memberikan kata-kata deskriptif, tertulis atau lisan dari individu dan perilaku yang diamati" adalah contoh pendekatan kualitatif."⁸⁴

Yang membedakan pendekatan kualitatif ini adalah fokusnya pada pemahaman makna dan gejala dalam proses deskripsi kasus. Dengan kata lain, pokok bahasan metode kualitatif ini merupakan perwujudan unit-unit gejala sebagaimana yang terjadi dalam kehidupan suatu peradaban tertentu.

Metode penelitian deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan dan memberikan konteks untuk data yang dikumpulkan sebelumnya. Selain itu, tujuan penelitian deskriptif adalah untuk sekedar menggambarkan fakta (face finding) tentang suatu masalah atau kejadian sebagaimana adanya saat ini.⁸⁵

⁸³ Amirul Hadi dan Haryono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Pustaka Setia, 1998).

⁸⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

⁸⁵ Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 1990).

Analisis induktif data kualitatif adalah menarik kesimpulan tentang hubungan antar variabel berdasarkan data yang terkumpul. Sejalan dengan pandangan di atas, Nurul Zuriah berpendapat bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk menyajikan gejala, fakta, atau kejadian mengenai ciri-ciri suatu kelompok atau tempat tertentu secara metodis dan benar. Tidak perlu mencari atau menjelaskan keterkaitan dalam penelitian deskriptif; sebaliknya, fokusnya adalah pada pengujian hipotesis.⁸⁶ Ini juga dianggap penelitian lapangan karena peneliti harus terlibat dengan lapangan atau objek penelitian secara langsung untuk mengumpulkan bukti yang dapat dipercaya.⁸⁷

Untuk studi ini, kami mengadopsi teknik kualitatif deskriptif, termasuk wawancara, kelompok fokus, dan analisis dokumen untuk menjelaskan topik yang dibahas. Penelitian kualitatif menghasilkan informasi yang lebih bernuansa daripada penjumlahan numerik sederhana karena disajikan dalam bentuk kata-kata, gambar, dan perilaku.⁸⁸

Alat pengumpulan data untuk penelitian ini adalah wawancara mendalam, catatan tertulis, dan observasi lapangan. Singkatnya, penelitian kualitatif deskriptif adalah teknik yang melibatkan penggambaran manifestasi dari fenomena yang dipelajari di dunia nyata. Tujuan penelitian kualitatif ini adalah untuk mengumpulkan umpan balik dari santri, pengajar, dan pengurus di Pondok Pesantren An-Naml terhadap upaya sekolah mengembangkan Sistem Penjaminan Mutu Internal Pembelajaran Pendidikan Agama Islam.

⁸⁶ Nurul Zuriah, *Metodologi Penelitian sosial Dan Pendidikan: Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

⁸⁷ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset Sosial* (Bandung: Mandar Maju, 1996).

⁸⁸ S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

B. Situasi Sosial Dan Subjek Penelitian

Pondok Pesantren An-Naml adalah pondok pesantren yang dipimpin oleh K.H. Firman L.C, adapun pondok pesantren An-Naml ini berlokasi di Desa Sungai Jauh, Kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan. Pondok Pesantren An-Naml dalam penyelenggaraan pendidikannya menggunakan kurikulum yang diberlakukan oleh pemerintah dengan menambahkan kurikulum pesantren yang berfokus pada pendidikan agama Islam.

Pondok pesantren An-Naml memiliki visi dan misi untuk membentuk santri yang berakhlak karimah, berjiwa baja, betrinovasi tinggi, berilmu serta beramal, dan bertanggung jawab, Sedangkan motto pondok pesantren An-Naml ini adalah berbudi tinggi, berbadan sehat, berpengetahuan luas, serta berpikir bebas.

Adapun pondok pesantren An-Naml juga memiliki Panca jangka pondok pesantren An-Naml yaitu diantaranya pendidikan dan pengajaran, kaderisasi, pergedungan, khizanatullah (usaha pondok), serta kesejahteraan warga pondok.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis sumber data pada penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Yaitu data yang langsung dikumpulkan dari obyek penelitian, dan data primer ini diperoleh langsung dari observasi dan wawancara yang diajukan kepada kepala pesantren, guru dan santri Pondok Pesantren An-Naml.

2. Data Sekunder

Informasi ini benar-benar komprehensif. Sumber informasi kedua dalam penelitian ini adalah buku-buku dan bahan referensi lainnya yang berhubungan dengan permasalahan seputar objek yang diteliti; mereka berfungsi untuk mengisi kekosongan data yang diperlukan agar hasil akhir penelitian dapat ditafsirkan dengan percaya diri.

D. Teknik Pengumpulan Data

Sebagai bagian tak terpisahkan dari metode ilmiah, pengumpulan informasi untuk sebuah penelitian memerlukan prosedur yang dikenal sebagai "pengumpulan data". Penulis akan menggunakan metode pengumpulan data berikut dalam penelitian ini:

1. Observasi

Observasi adalah istilah "pengamatan" mengacu pada pencatatan kejadian sosial yang disengaja dan metodis yang menunjukkan gejala mental. Pengumpulan data melalui observasi dapat dilakukan saat bepergian atau dengan bantuan daftar periksa yang telah dibuat sebelumnya.⁸⁹

Observasi meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra. Adapun alasan penelitian menggunakan metode observasi adalah :

- a. Strategi persepsi ini tergantung pada wawasan langsung.

⁸⁹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian; Dalam Teori Dan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.63.

- b. Strategi persepsi memungkinkan Anda untuk melihat dan memperhatikan diri Anda sendiri, lalu mencatat perilaku dan kejadian saat itu benar-benar terjadi.
- c. Persepsi memungkinkan eksplorasi untuk menjaga kejadian dalam keadaan terhubung dengan informasi yang mahir dan informasi yang langsung didapat dari informasi.
- d. Sering kali ada pertanyaan tentang penelitian, informasi yang dikumpulkannya "salah arah" atau "sepihak".
- e. Prosedur observasi memberdayakan spesialis untuk mengetahui keadaan yang kompleks.
- f. Dalam situasi tertentu di mana prosedur korespondensi lainnya tidak realistis, persepsi dapat menjadi perangkat yang sangat membantu.⁹⁰

Berdasarkan definisi yang diberikan di atas, maka istilah “observasi” mengacu pada suatu teknik atau pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan melihat fenomena yang menarik secara mendetail.

Observasi partisipan, observasi terbuka dan terselubung (observasi berlebihan, observasi penutup), dan observasi tidak terstruktur adalah tiga jenis observasi yang digunakan dalam penelitian kualitatif.⁹¹

2. Wawancara

Pertukaran verbal antara dua orang atau lebih dengan tujuan memperoleh pengetahuan disebut wawancara.⁹² Pengumpulan data secara

⁹⁰ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017).

⁹¹ Ridwan, *Dasar-Dasar Statistika* (Bandung: Alfabet, 1989).

⁹² S.Nasution, *Pengantar Metodologi Research* (Jakarta: Rajawali Press, 1996).

langsung atas beberapa data sosial, baik laten maupun semu, difasilitasi dengan wawancara sebagai proses tanya jawab verbal dimana dua orang atau lebih saling berhadapan secara fisik. Untuk itu, kami melakukan wawancara dengan imam, pengajar, dan pengurus madrasah, serta pihak terkait lainnya.

Istilah "kuesioner lisan" yang digunakan untuk merujuk pada apa yang pada dasarnya adalah wawancara. Percakapan antara orang yang diwawancarai dan orang yang melakukan wawancara. Istilah "pengumpulan data" mengacu pada proses terlibat dalam percakapan tatap muka antara dua orang atau lebih untuk mengumpulkan rincian yang diperlukan.⁹³

Wawancara adalah dialog yang dirancang untuk memperoleh informasi untuk alasan tertentu:

- a. Membangun pengertian individu, kelompok, organisasi, kegiatan, perasaan, motif, tuntutan, dan kekhawatiran.
- b. Menciptakan kembali jenis bundaran yang sama yang ada di masa lalu.
- c. Mengantisipasi hasil di masa depan karena diyakini mungkin terjadi.
- d. Mengonfirmasi, memperbarui, dan menambah data yang dikumpulkan dari sumber eksternal (baik manusia maupun lainnya).
- e. Menggunakan pemeriksaan anggota untuk memvalidasi, meningkatkan, dan memperluas struktur yang ada.⁹⁴

Kegunaan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi atau data secara langsung tentang objek penelitian dengan melakukan wawancara. Wawancara yang dimaksud adalah wawancara secara langsung dengan subjek

⁹³ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

⁹⁴ Moleong.

penelitian. Jadi kegunaan dari wawancara ini adalah untuk mendapatkan informasi dari responden yang diwawancarai.

Tabel 3.1

Tabel Wawancara

Manajemen Kepemimpinan Usaha Kreatif Ponpes An-Naml Musi Rawas

Utara

No	Fokus Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Pertanyaan Penelitian	Ket.
1	Kepemimpinan	a. <i>Planning</i>	1) Penentuan jabatan	Bagaimana bapak menentukan perekrutan karyawan bagi usaha kreatif yayasan bapak?	
			2) Pasar Tenaga Kerja	Bagaimana bapak memahami karyawan potensial bagi usaha bapak?	
		b. <i>Organizing</i>	3) Perumusan Tujuan	Tujuan apakah yang ingin dicapai oleh pihak yayasan dalam mendirikan usaha kreatif di pondok pesantren bapak ajar?	
			4) Penetapan	Tugas Pokok apa yang	

			Tugas	harus diperhatikan dan dicapai oleh seluruh anggota usaha kreatif yang bapak dirikan ini?	
			5) Rincian	Dalam melaksanakan usaha kreatif ini apakah bapak melakukan perincian kegiatan?	
				Apa saja yang menjadi acuan bapak dalam melakukan rincian kegiatan usaha kreatif di sekolah yang bapak pimpin?	
			6) <i>Autoriting</i>	Siapakah yang memiliki otoritas untuk mengambil putusan dalam menjalankan usaha kreatif yang bapak pimpin ini?	
			7) <i>Staffing</i>	Bagaimana sistem atau pertimbangan bapak dalam meletakkan karyawan pada suatu posisi atau tugas	

			yang akan dijalani oleh karyawan?	
		8) <i>Facilitating</i>	Fasilitas apa yang menjadi perhatian bapak guna mendukung kegiatan usaha kreatif yang bapak pimpin?	
	<i>c. Actuating</i>	9) <i>Leading</i>	Sebagai pimpinan, Bagaimana cara bapak dalam mengambil keputusan organisasi?	
			Komunikasi seperti apa yang bapak bangun dengan karyawan dari usaha kreatif yang bapak pimpin?	
			Apakah bapak/ibu juga memberikan motivasi pada karyawan bapak, jika ya motivasi apa yang bapak berikan pada karyawan?	
	<i>d. Controlling</i>	10) <i>Controlling</i>	Pengawasan seperti apa yang bapak lakukan guna	

				kelancara usaha kreatif ini?	
			11) <i>Evaluating</i>	Evaluasi seperti apa yang bapak gunakan dalam mengukur tingkat perkembangan usaha kreatif ini ?	
			12) Tindak Lanjut	Berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan ataupun perkembangan usaha, bagaimana tindak lanjut yang bapak lakukan?	

2. Dokumentasi

Pengumpulan informasi berupa catatan, prasasti, transkrip, surat kabar, majalah, agenda, dan sebagainya disebut dokumentasi.⁹⁵ Sementara buku-buku yang penting untuk penelitian disertakan, dokumentasi dimaksudkan untuk mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian. Dalam meneliti asal-usul dokumen tersebut digunakan pendekatan dokumentasi.⁹⁶ Dokumen digunakan sebagai sumber data dan fasilitasi penelitian dalam penelitian ini.

Dokumen sebagai sumber informasi memberikan keuntungan-

⁹⁵ Moleong.

⁹⁶ Winarto Suratman, *Pengantar Penelitian Ilmiah: Metode Dan Teknik* (Bandung: Tarsito, 1990).

keuntungan, diantaranya:

- a. Telah sedia dan mudah memperoleh informasi.
- b. Bersifat stabil dan akurat sebagai cermin dan keadaan yang sebenarnya.
- c. Dapat dianalisis secara berulang-ulang dengan tidak mengalami perubahan.⁹⁷

Menurut Sugiyono, catatan adalah log dari apa yang telah terjadi. Ada banyak jenis catatan, termasuk teks, gambar, dan bahkan objek fisik. Catatan tertulis, seperti jurnal, memoar, dongeng, biografi, hukum, dan kebijakan. Foto, rekaman video, gambar, dan dokumentasi visual lainnya. Karya seni dan karya kreatif lainnya, seperti foto, patung, dan film, dapat berfungsi sebagai rekaman visual dan material yang penting. Dalam penelitian kualitatif, studi dokumen melengkapi pendekatan lain seperti wawancara dan observasi partisipan.⁹⁸

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan dengan penelitian. Metode ini digunakan untuk mempelajari sesuatu yang berkenaan dengan kondisi Pondok Pesantren An-NAml.

E. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif, artinya setelah dikumpulkan (melalui wawancara, dokumen, dan observasi), diinterpretasikan kemudian dijadikan hipotesis. Agus Salim menguraikan metodologi tiga tahap untuk menggambarkan metode analisis kualitatif.:

⁹⁷ Suratman.

⁹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2019).

1. Reduksi data (*data reduction*), yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data kasar yang diperoleh dilapangan studi.⁹⁹

Dapat penulis katakan bahwa dalam melakukan reduksi data dalam penelitian ini, peneliti akan mencatat segala hasil data yang diperoleh baik hasil observasi maupun hasil wawancara, yang kemudian dari hasil tersebut peneliti kelompokkan berdasarkan kesamaan. Kesamaan yang dimaksudkan adalah kesamaan hasil pengamatan observasi maupun kesamaan jenis jawaban wawancara dari responden. Sehingga data yang diperoleh lebih sederhana, fokus, dan mewakili keadaan dilapangan.

2. Penyajian data (*data display*), yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang memungkinkan untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data kualitatif yang lazim digunakan adalah dalam bentuk teks naratif.¹⁰⁰

Maka dapat penulis katakan tahapan penyajian data adalah tahapan berikutnya setelah melalui tahapan reduksi data penelitian. Data yang kasar yang telah dikelompokkan tersebut, peneliti lakukan penarikan suatu pemahamana dari data di lapangan yang dinarasikan dalam bentuk kalimat.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Peneliti kualitatif memulai pencarian mereka akan makna dari saat mereka menerima gejala pertama mereka di lapangan. Mempertimbangkan kesamaan antara banyak hipotesis, konfigurasi yang layak, rantai sebab akibat, dan

⁹⁹ Agus Salim, *Teori Dan Paradigma Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006).

¹⁰⁰ Salim.

pernyataan. Temuan telah diberikan, dan peneliti yang baik akan menanganinya dengan hati-hati sambil mempertahankan pikiran terbuka dan skeptisisme yang sehat. Sementara penelitian berlanjut, semua temuan akan diperiksa ulang untuk memastikannya akurat dan dapat diandalkan.¹⁰¹

Dapat penulis simpulkan tahapan ini adalah merupakan tahapan terakhir dalam proses analisis data. Pada tahapan ini, peneliti melakukan penarikan kesimpulan mengenai fenomena yang terjadi di lapangan, namun kesimpulan tersebut tetap melalui verifikasi hingga penelitian berakhir

F. Kreadibilitas Data

Dalam hal ini, penulis memilih untuk menggunakan triangulasi data, yang dapat diartikan sebagai upaya untuk memeriksa ulang keakuratan data atau informasi yang diperoleh penulis dari berbagai sumber sekaligus meminimalkan potensi bias yang diperkenalkan oleh satu sumber. Denzin mengidentifikasi empat jenis triangulasi yang mungkin digunakan dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini, bagaimanapun, hanya menggunakan dua triangulasi, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber adalah metode untuk menemukan informasi yang konsisten dengan membandingkan laporan dari banyak sumber yang kredibel. Informasi yang dikumpulkan akan memudahkan penulis untuk mendefinisikan dan mengklasifikasikan aspek mana yang universal dan mana

¹⁰¹ Salim.

yang unik. Bahan analisis ini dapat berupa dokumen atau kegiatan yang sedang berlangsung untuk memudahkan analisis penulis.¹⁰²

Maka dalam melakukan triangulasi sumber, peneliti membandingkan dokumen-dokumen yang ada yaitu membandingkan antara hasil penelitian terdahulu maupun hasil jurnal-jurnal terdahulu yang pembahasannya berkaitan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi khusus adalah strategi untuk menguji keabsahan informasi dengan memeriksanya dengan saksi dengan berbagai teknik. Artinya, analisis mencoba legitimasi informasi dengan mengontraskan laporan dan persepsi, atau persepsi dengan pertemuan, atau pertemuan dengan fotografi.¹⁰³

G. Rencana Dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai sistem pemjaminan mutu internal pendidikan agama Islam di Pondok Pesantren An-Naml akan dilaksanakan di Pondok Pesantren An-Naml yang berlokasi di Desa Sungai Jauh, Kecamatan Rawas Ulu, Kabupaten Musi Rawas Utara, Provinsi Sumatera Selatan.

Pada Pondok Pesantren An-Naml ini, peneliti temukan berbagai informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi yang bersumber pada subjek penelitian yang terdiri dari kepala pesantren, guru dan santri Pondok Pesantren An-Naml. Penentuan lokasi ini berdasarkan berbagai pertimbangan, antara lain

¹⁰² Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

¹⁰³ Moleong.

kemudahan akses peneliti dalam melakukan penelitian, karena lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal peneliti. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Oktober 2022 dimulai dari kegiatan persiapan sampai pelaksanaan tindakan, dan analisis data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

a. Planning dalam penentuan jabatan

Ketua yayasan menjelaskan bahwa ia sangat memperhatikan kompetensi dan kemampuan karyawan dalam menentukan jabatan dan posisi yang tepat. Bapak Ahmad menjelaskan bahwa ia sering melakukan observasi terhadap karyawan di setiap divisi untuk mengetahui kemampuan dan potensi mereka. Ketua yayasan juga mengatakan bahwa untuk perekrutan karyawan, ia selalu mencari calon yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Ia biasanya memberikan tugas atau ujian tertulis kepada calon karyawan untuk mengevaluasi kemampuan mereka. Selain itu, Ketua Yayasan juga menekankan bahwa kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki calon karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai yayasan, seperti kejujuran, disiplin, dan kepedulian sosial. Bapak Ahmad juga menambahkan bahwa untuk memastikan karyawan yang terpilih memang memiliki kemampuan dan potensi yang tepat, ia memberikan masa percobaan selama beberapa bulan sebelum karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap.¹⁰⁴

Terkait penjelasan diatas bahwa dalam melakukan planning untuk penentuan jabatan dan perekrutan karyawan, ketua yayasan sangat

¹⁰⁴ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

memperhatikan kompetensi, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai calon karyawan. Ia juga melakukan observasi dan evaluasi secara teliti sebelum mengambil keputusan. Hal ini dilakukan untuk memastikan karyawan yang terpilih memang memiliki kemampuan dan potensi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dan dapat berkontribusi secara maksimal untuk usaha kreatif yayasan.¹⁰⁵

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, dalam proses penentuan jabatan dan perekrutan karyawan, Ketua yayasan sangat memperhatikan beberapa faktor penting seperti kompetensi, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai calon karyawan. Beliau melakukan observasi dan evaluasi secara cermat terhadap karyawan di setiap divisi untuk mengetahui kemampuan dan potensi mereka. Dalam perekrutan, Ketua yayasan mencari calon yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Ia juga memberikan tugas atau ujian tertulis kepada calon karyawan untuk mengevaluasi kemampuan mereka. Selain itu, kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki calon karyawan harus sesuai dengan nilai-nilai yayasan, seperti kejujuran, disiplin, dan kepedulian sosial. Untuk memastikan karyawan yang terpilih benar-benar memiliki kemampuan dan potensi yang sesuai, Ketua yayasan memberikan masa percobaan selama beberapa bulan sebelum karyawan tersebut diangkat menjadi karyawan tetap. Dengan pendekatan ini, yayasan dapat memastikan bahwa karyawan yang terpilih dapat

¹⁰⁵ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

berkontribusi secara maksimal dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, sehingga mendukung upaya yayasan dalam mencapai tujuan kreatifnya. Dalam keseluruhan prosesnya, ketua yayasan menunjukkan komitmen untuk memilih karyawan yang terbaik dan sesuai dengan kebutuhan yayasan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti kompetensi, kemampuan, kepribadian, dan nilai-nilai, yayasan dapat membangun tim yang kuat dan berpotensi untuk mencapai kesuksesan dalam usaha kreatif yang dilakukan.

b. Organizing dalam perumusan tujuan, penetapan tugas dan *Staffing*

Terkait dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pihak yayasan dalam mendirikan usaha kreatif di pondok pesantren an-naml, Ketua Yayasan menjelaskan, Dalam hal ini dimulai dengan merumuskan tujuan yang ingin dicapai. Pihak pondok berusaha untuk membuat tujuan yang spesifik dan terukur, sehingga kami bisa memantau kemajuan yang kami capai. Setelah itu, kami membuat rencana tindakan yang detail untuk mencapai tujuan tersebut, dan membaginya menjadi tugas-tugas yang bisa dipecahkan. Setiap tugas diberikan kepada orang yang paling tepat dan terampil untuk menyelesaikannya. Pihak yayasan pondok menciptakan lapangan kerja untuk santri-santri yang ingin mengembangkan bakat mereka di bidang seni dan kerajinan. Selain itu, kami juga ingin meningkatkan kesejahteraan ekonomi bagi santri dan masyarakat sekitar Pondok Pesantren. Kami

berharap usaha kreatif ini dapat menjadi sumber pendapatan yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.¹⁰⁶

Ketua Yayasan mengatakan, Tugas pokok seluruh anggota usaha kreatif yang didirikan di pondok pesantren adalah memastikan bahwa tujuan usaha kreatif dapat dicapai dengan baik. Seluruh anggota harus bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, setiap anggota juga harus bertanggung jawab atas tugas dan fungsi yang telah ditetapkan untuknya.¹⁰⁷

Melakukan perincian kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan usaha kreatif yang telah ditetapkan. Kami membagi kegiatan tersebut ke dalam beberapa tahap yang harus dilaksanakan secara sistematis. Setiap tahapan memiliki tujuan dan target spesifik yang harus dicapai. Kami menggunakan pedoman yang telah ditetapkan oleh pihak yayasan untuk merumuskan rencana kegiatan dan strategi pelaksanaannya. Selain itu, kami juga mempertimbangkan kondisi dan potensi lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan. Kami selalu berusaha memastikan bahwa setiap kegiatan dapat memberikan manfaat positif bagi pondok pesantren dan masyarakat sekitarnya. Kami mempunyai mekanisme pengambilan keputusan yang telah ditetapkan dalam yayasan. Namun, ketika ada keputusan yang membutuhkan otoritas lebih tinggi, maka keputusan akhir harus disetujui oleh saya sebagai ketua

¹⁰⁶ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹⁰⁷ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

yayasan. Saya selalu berusaha untuk melibatkan seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan usaha kreatif.¹⁰⁸

Ketua Yayasan mengatakan, bahwa dalam menentukan penempatan karyawan pada posisi atau tugas tertentu, dengan mengedepankan beberapa faktor, seperti Kompetensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja sebelumnya, minat dan motivasi karyawan terhadap posisi atau tugas yang akan dijalankan, kebutuhan dan prioritas organisasi. Dan juga melakukan penilaian dan evaluasi secara berkala untuk mengetahui apakah penempatan karyawan pada posisi atau tugas tertentu sudah tepat atau perlu ada perubahan.¹⁰⁹

Pengurus kegiatan usaha kreatif mengatakan, ada beberapa fasilitas yang diperhatikan guna mendukung kegiatan usaha kreatif yang kami pimpin, di antaranya adalah: 1) Sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kerja, peralatan, dan perlengkapan, 2) Pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan secara berkala 3) Insentif dan reward yang sesuai dengan kontribusi karyawan pada kegiatan usaha kreatif, 4) Sistem manajemen yang efektif dan efisien, seperti pengelolaan keuangan dan administrasi yang baik.¹¹⁰

¹⁰⁸ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹⁰⁹ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹¹⁰ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

Yayasan pondok berusaha untuk terus meningkatkan fasilitas dan pelayanan yang ada untuk mendukung kinerja dan produktivitas karyawan serta kesuksesan usaha kreatif yang kami jalankan.

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, Yayasan Pondok Pesantren An-Naml memiliki tujuan untuk mendirikan usaha kreatif yang memiliki tujuan spesifik dan terukur. Mereka ingin menciptakan lapangan kerja bagi santri-santri yang berbakat di bidang seni dan kerajinan, serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi bagi santri dan masyarakat sekitar. Setiap anggota usaha kreatif memiliki tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Mereka diharapkan bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Rencana kegiatan dan strategi pelaksanaannya dirumuskan berdasarkan pedoman yayasan dan mempertimbangkan kondisi dan potensi lingkungan sekitar. Setiap kegiatan diharapkan memberikan manfaat positif bagi pondok pesantren dan masyarakat sekitarnya. Mekanisme pengambilan keputusan dalam yayasan telah ditetapkan, namun keputusan akhir membutuhkan persetujuan dari Ketua Yayasan. Ketua Yayasan berusaha melibatkan seluruh anggota tim dalam pengambilan keputusan terkait pelaksanaan usaha kreatif. Penempatan karyawan pada posisi atau tugas tertentu didasarkan pada kompetensi, keterampilan, pengalaman kerja, minat, motivasi, kebutuhan, dan prioritas organisasi. Evaluasi secara berkala dilakukan untuk mengevaluasi penempatan karyawan tersebut. Fasilitas yang diperhatikan dalam mendukung kegiatan usaha kreatif

meliputi sarana dan prasarana yang memadai, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, insentif dan reward yang sesuai, serta sistem manajemen yang efektif dan efisien. Yayasan Pondok Pesantren An-Naml berkomitmen untuk terus meningkatkan fasilitas dan pelayanan yang ada guna mendukung kinerja dan produktivitas karyawan serta kesuksesan usaha kreatif yang dijalankan.

c. Actuating

Ketua Yayasan mengatakan bahwa sebagai pimpinan, Selalu berusaha untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi kepentingan organisasi dan seluruh anggota tim. Dengan mempertimbangkan segala aspek yang terkait dengan keputusan tersebut, mulai dari dampaknya terhadap pihak internal dan eksternal organisasi, ketersediaan sumber daya, hingga risiko yang mungkin timbul. Saya juga mengumpulkan informasi dan pendapat dari anggota tim dan stakeholder terkait sebelum mengambil keputusan akhir.¹¹¹

Ketua Yayasan menjelaskan, saya selalu berusaha untuk membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan seluruh karyawan usaha kreatif yang saya pimpin. Saya terbuka untuk mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, serta memberikan umpan balik dan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab

¹¹¹ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

mereka. Saya juga berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas karyawan.¹¹²

Ketua yayasan menambahkan, sebagai pimpinan ia berusaha untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan keadaan organisasi. Berusaha untuk mengenal karyawannya secara personal, sehingga bisa memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan, serta memberikan arahan dan dukungan untuk membantu mereka mencapai tujuan pribadi dan organisasi.¹¹³

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, Ketua Yayasan berkomitmen untuk mengambil keputusan terbaik bagi kepentingan organisasi dan seluruh anggota tim. Keputusan tersebut dipertimbangkan dengan memperhatikan dampaknya pada pihak internal dan eksternal organisasi, ketersediaan sumber daya, dan risiko yang mungkin timbul. Ketua Yayasan melibatkan anggota tim dan stakeholder terkait dalam proses pengambilan keputusan. Ia mengumpulkan informasi dan pendapat dari mereka sebelum membuat keputusan akhir. Ketua Yayasan menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan seluruh karyawan. Ia mendengarkan masukan dan saran dari karyawan, memberikan umpan balik dan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab mereka. Ketua Yayasan menciptakan lingkungan kerja yang

¹¹² Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹¹³ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

nyaman dan mendukung produktivitas karyawan. Ketua Yayasan memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan keadaan organisasi. Ia berusaha mengenal karyawan secara personal untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Ketua Yayasan memberikan apresiasi dan pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan. Ia juga memberikan arahan dan dukungan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dengan pendekatan ini, Ketua Yayasan menunjukkan kepemimpinan yang baik dengan memperhatikan kepentingan organisasi dan karyawan, serta berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

d. Controlling

Ketua yayasan menjelaskan, terkait dengan pengawasan usaha kreatif yang saya pimpin di pondok pesantren, kami melakukan berbagai tindakan untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan dengan baik. Kami memiliki sistem monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan dan kemajuan usaha kreatif yang sedang kami jalankan.¹¹⁴

Pengurus Sektor Keuangan, sistem monitoring dan evaluasi tersebut meliputi penilaian kinerja karyawan, analisis laporan keuangan dan perkembangan proyek, serta pelaksanaan audit internal secara rutin.

¹¹⁴ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

Selain itu juga melakukan rapat evaluasi setiap bulan guna membahas masalah-masalah yang timbul dan mencari solusinya bersama-sama.¹¹⁵

Ketua Yayasan menerangkan, yayasan membuka kesempatan bagi karyawan untuk memberikan saran dan masukan guna memperbaiki kualitas kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu juga selalu berusaha menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan dan memberikan feedback secara terbuka agar dapat membangun motivasi dan semangat kerja yang tinggi di dalam tim.¹¹⁶

Sebagai ketua yayasan, yayasan menggunakan berbagai macam metode evaluasi untuk mengukur tingkat perkembangan usaha kreatif di pondok pesantren yang kami pimpin. Beberapa di antaranya adalah:¹¹⁷

- 1) Evaluasi kinerja karyawan: Melakukan evaluasi kinerja secara rutin untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Evaluasi ini dilakukan dengan memberikan penilaian pada berbagai aspek seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan keterampilan kerja. Hal ini membantu menentukan apakah karyawan telah mencapai target yang telah ditetapkan.
- 2) Evaluasi kepuasan pelanggan: Melakukan survei kepuasan pelanggan untuk mengetahui sejauh mana pelanggan puas dengan produk dan layanan yang kami berikan. Meminta umpan balik dari

¹¹⁵ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹¹⁶ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹¹⁷ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

pelanggan kami untuk memperbaiki layanan kami dan membuat perbaikan yang diperlukan.

- 3) Analisis keuangan: Mengumpulkan data keuangan untuk menganalisis kinerja usaha kreatif kami. Hal ini membantu menentukan apakah usaha kreatif kami menghasilkan keuntungan yang diharapkan dan memastikan bahwa pengeluaran kami efisien dan efektif.

Dengan menggunakan berbagai metode evaluasi ini, diharapkan dapat terus memantau tingkat perkembangan usaha kreatif kami dan membuat perbaikan yang diperlukan untuk memastikan bahwa kami mencapai tujuan kami.¹¹⁸

Ketua Yayasan mengatakan, setelah melakukan evaluasi kinerja karyawan atau perkembangan usaha, kami akan melakukan tindak lanjut untuk meningkatkan kinerja atau mengatasi permasalahan yang muncul. Jika ada karyawan yang kinerjanya tidak mencapai target, kami akan memberikan coaching dan mentoring untuk membantu meningkatkan kinerjanya. Jika masih tidak membaik, maka kami akan memberikan peringatan dan memberikan kesempatan untuk perbaikan. Sedangkan untuk tindak lanjut terkait perkembangan usaha, kami akan melakukan analisis terhadap hasil evaluasi dan mencari penyebab masalah. Setelah itu, kami akan membuat rencana tindak lanjut yang terukur dan memantau pelaksanaannya secara berkala. Jika diperlukan, kami juga akan

¹¹⁸ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

melakukan perbaikan pada sistem atau prosedur yang ada untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha kreatif kami.¹¹⁹

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, mereka memiliki sistem monitoring dan evaluasi untuk mengawasi usaha kreatif di pondok pesantren. Mereka melakukan evaluasi kinerja karyawan, analisis keuangan, survei kepuasan pelanggan, dan rapat evaluasi bulanan. Yayasan juga membuka kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan, menjalin komunikasi yang baik, dan memberikan feedback terbuka. Dengan menggunakan metode evaluasi ini, mereka berharap dapat memantau perkembangan usaha kreatif dan melakukan perbaikan yang diperlukan. Jika ada karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi target, mereka memberikan coaching dan mentoring, serta memberikan peringatan jika perbaikan tidak terjadi. Terkait perkembangan usaha, mereka menganalisis hasil evaluasi, membuat rencana tindak lanjut, dan melakukan perbaikan pada sistem atau prosedur yang ada.

2. Usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

Ketua Yayasan mengatakan, bahwa dalam hal usaha kreatif yang kami lakukan dalam pemanfaatan pengembangan adalah sebagai berikut:¹²⁰

a. Sektor pertanian

Usaha kreatif di sektor pertanian di Pondok Pesantren An-Naml dilakukan dengan mengembangkan budidaya sayuran organik dan

¹¹⁹ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 3 Oktober 2022.

¹²⁰ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 10 Oktober 2022.

peternakan sapi potong. Untuk budidaya sayuran organik, Pondok Pesantren An-Naml menerapkan sistem pertanian berkelanjutan yang ramah lingkungan, dimana tidak digunakan bahan kimia atau pupuk sintetis untuk pertumbuhan tanaman. Tanaman ditanam dengan menggunakan pupuk organik dan pestisida nabati untuk mencegah serangan hama tanaman. Selain itu, Pondok Pesantren An-Naml juga menggunakan teknologi hidroponik untuk menanam sayuran secara vertikal yang dapat memaksimalkan lahan dan menghasilkan panen sayuran yang lebih banyak.¹²¹

Untuk sektor peternakan sapi potong, Pondok Pesantren An-Naml menggunakan teknik penggemukan sapi secara alami tanpa menggunakan hormon atau obat-obatan sintetis yang dapat merusak kesehatan hewan dan konsumen. Sapi diberi makan dengan pakan alami yang sehat dan bergizi, seperti rumput dan jagung, sehingga daging yang dihasilkan lebih sehat dan berkualitas tinggi.¹²²

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, bahwa Pondok Pesantren An-Naml melakukan usaha kreatif di sektor pertanian dengan mengembangkan budidaya sayuran organik dan peternakan sapi potong. Mereka menerapkan sistem pertanian berkelanjutan dengan tidak menggunakan bahan kimia atau pupuk sintetis untuk tanaman organik, serta menggunakan teknologi

¹²¹ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 10 Oktober 2022.

¹²² Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 10 Oktober 2022.

hidroponik untuk memaksimalkan lahan. Dalam peternakan sapi, mereka menggemukkan sapi secara alami tanpa menggunakan hormon atau obat-obatan sintetis, sehingga menghasilkan daging yang sehat dan berkualitas tinggi.

b. Sektor industri kecil

Usaha kreatif di sektor industri kecil di Pondok Pesantren An-Naml dilakukan dengan mengembangkan produksi makanan ringan dan kerajinan tangan. Untuk produksi makanan ringan, Pondok Pesantren An-Naml mengembangkan produk seperti keripik tempe, kerupuk, dan kue-kue tradisional yang diolah dengan bahan-bahan sehat dan berkualitas tinggi. Selain itu, Pondok Pesantren An-Naml juga mengembangkan kerajinan tangan, seperti anyaman bambu, batik, dan souvenir yang dihasilkan oleh pengrajin lokal. Produk-produk ini dijual di toko oleh-oleh dan melalui pemasaran online.¹²³

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, bahwa Pondok Pesantren An-Naml melakukan usaha kreatif di sektor industri kecil dengan mengembangkan produksi makanan ringan dan kerajinan tangan. Makanan ringan seperti keripik tempe, kerupuk, dan kue-kue tradisional diolah dengan bahan sehat dan berkualitas tinggi. Selain itu, mereka juga mengembangkan kerajinan tangan seperti anyaman bambu, batik, dan souvenir yang dihasilkan oleh pengrajin lokal. Produk-produk ini dijual melalui toko oleh-oleh dan pemasaran online.

¹²³ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 10 Oktober 2022.

c. Sektor Jasa

Usaha kreatif di sektor jasa di Pondok Pesantren An-Naml dilakukan dengan mengembangkan jasa penginapan dan catering untuk acara-acara tertentu. Pondok Pesantren An-Naml menyediakan layanan penginapan untuk para wisatawan yang berkunjung ke daerah tersebut dan juga menyediakan layanan catering untuk acara-acara tertentu, seperti pernikahan dan seminar. Layanan penginapan dan catering di Pondok Pesantren An-Naml dilakukan dengan mengedepankan prinsip pelayanan yang ramah dan profesional, serta dengan memanfaatkan produk-produk usaha kreatif di sektor pertanian dan industri kecil sebagai bahan makanan dan kebutuhan penginapan.¹²⁴

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, bahwa Pondok Pesantren An-Naml melakukan usaha kreatif di sektor jasa dengan mengembangkan jasa penginapan dan catering. Mereka menyediakan layanan penginapan bagi wisatawan dan juga layanan catering untuk acara-acara khusus. Dalam memberikan layanan ini, Pondok Pesantren An-Naml menekankan pada prinsip pelayanan yang ramah dan profesional, serta memanfaatkan produk-produk dari sektor pertanian dan industri kecil sebagai bahan makanan dan kebutuhan penginapan.

¹²⁴ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 10 Oktober 2022.

3. Manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara dalam membentuk usaha kreatif

Ketua Yayasan menjelaskan bagaimana memotivasi dan mengembangkan kemampuan para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengelola usaha kreatif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan pendampingan kepada para pengurus dan karyawan dalam mengelola usaha kreatif. Selain itu, kami juga memperhatikan kesejahteraan para karyawan dan memberikan insentif yang layak sebagai penghargaan atas kerja keras dan prestasi yang telah dicapai.¹²⁵

Ketua Yayasan juga mengatakan, selalu memperhatikan keadaan keuangan pondok agar usaha kreatif dapat berkembang dengan lancar. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan perencanaan dan penganggaran yang matang dalam setiap kegiatan usaha kreatif. Selain itu, pimpinan Pondok Pesantren An-Naml juga memperhatikan pengeluaran yang dikeluarkan dan memastikan bahwa pengeluaran tersebut sesuai dengan kebutuhan usaha kreatif.¹²⁶

Ketua Yayasan menambahkan, selain itu berupaya mengembangkan strategi pemasaran yang efektif untuk memasarkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh usaha kreatif. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan melakukan riset pasar dan mengidentifikasi target konsumen, dan juga memanfaatkan media sosial dan jejaring bisnis untuk mempromosikan produk

¹²⁵ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 31 Oktober 2022.

¹²⁶ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 31 Oktober 2022.

dan jasa yang dihasilkan oleh usaha kreatif dan juga memperhatikan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan sehingga dapat mempertahankan konsumen dan menarik pelanggan baru.¹²⁷

Berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi, bahwa pimpinan Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara melaksanakan manajemen yang efektif dalam membentuk usaha kreatif. Mereka memotivasi dan mengembangkan kemampuan pengurus, santri, dan karyawan melalui pelatihan, pendampingan, dan perhatian terhadap kesejahteraan. Manajemen keuangan yang baik juga diterapkan dengan perencanaan, penganggaran, dan pengawasan pengeluaran. Strategi pemasaran yang efektif digunakan dengan riset pasar, identifikasi target konsumen, pemanfaatan media sosial, dan perhatian terhadap kualitas produk dan jasa.

B. Pembahasan

1. Kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml memiliki beberapa aspek penting. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang visioner, mampu memberikan inspirasi dan motivasi, serta berbasis kekeluargaan merupakan aspek penting dalam pengembangan Pondok Pesantren An-Naml dan usaha kreatifnya. Hal ini membantu untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis serta mendorong partisipasi aktif semua pihak dalam mengembangkan pondok pesantren dan usaha kreatifnya.

¹²⁷ Ketua Yayasan, Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara, Wawancara, 31 Oktober 2022.

Kepemimpinan adalah kemampuan atau proses seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan penggunaan keterampilan dan kemampuan tertentu untuk memimpin, mengelola, dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya.¹²⁸ Secara umum, kepemimpinan melibatkan interaksi antara seorang pemimpin dan para pengikutnya. Pemimpin harus memiliki visi, kemampuan komunikasi yang baik, kecerdasan emosional, kemampuan pengambilan keputusan, dan keterampilan dalam mengelola konflik untuk menjadi efektif dalam perannya.¹²⁹

Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membayangkan, merencanakan, mengimplementasikan, dan menilai kemajuan suatu kelompok atau organisasi menuju tujuannya. Ada perbedaan antara definisi kepemimpinan yang ditawarkan oleh para profesional dengan pandangan dunia Barat dan Timur. Pendirian akademik di Amerika Serikat mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memobilisasi orang lain untuk mencapai tujuan seseorang melalui perencanaan dan manajemen yang efektif. Agar suatu kelompok dapat mencapai tujuannya, kelompok itu harus dipimpin oleh seseorang yang dapat menginspirasi mereka, memberikan bantuan, dan memantau serta menilai kemajuan mereka.¹³⁰

¹²⁸ Juhji Juhji dkk., "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam," *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111–24.

¹²⁹ Husaini Usman, *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik* (Bumi Aksara, 2019), h. 5.

¹³⁰ Wafiqul Umam, "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren," *Attractive : Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 63, <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.60>.

Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengatur, memanfaatkan, serta mengelola sumber daya yang dipimpinya untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin otoriter percaya bahwa posisinya memberinya hak yang tidak dapat dicabut atas otoritas dan semua sumber daya lainnya di dalam perusahaan. Semua aktivitas yang menjadi penghalang jalan menuju kesuksesan akan dipandang negatif, sedangkan aktivitas yang membantu mewujudkan kesuksesan akan dianggap pantas.¹³¹

Kepemimpinan dalam Islam didasarkan pada otoritas yang diberikan oleh Allah SWT dan tanggung jawab yang melekat pada posisi tersebut. Seorang pemimpin Muslim dipercaya sebagai wakil Allah di muka bumi dan bertanggung jawab untuk memimpin umat dengan adil, bijaksana, dan berpegang teguh pada nilai-nilai Islam.¹³²

Kepemimpinan dalam Islam juga mengajarkan pemimpin untuk menjadi teladan yang baik bagi orang-orang di sekitarnya. Seorang pemimpin Muslim harus menunjukkan integritas moral, keteladanan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan tugasnya. Kejujuran, keadilan, kedermawanan, dan kerendahan hati adalah sifat-sifat yang sangat dihargai dalam kepemimpinan Islam.¹³³

¹³¹ Infendi, "Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik (1980-2020)."

¹³² Ibnu Rusydi, *Tata Kelola Pemerintahan Dalam Islam Sejarah Kepemimpinan Khalifah Hārūn Al-Rashīd (786-809 M) Dan Khalifah Abd Al-Rahmān Al-Nāsir (929-961 M)* (Penerbit A-Empat, 2023).

¹³³ Muhammad Olifiansyah dkk., "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam," *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 98–111.

Mereka yang mengikuti pemimpin paternalis cenderung melakukannya karena mereka setuju dengan pandangan pemimpin tentang apa yang seharusnya menjadi tugas mereka. Di antara pandangan-pandangan ini adalah gagasan bahwa seorang bos mungkin dan harus memainkan peran sebagai seorang kakek yang peduli kepada karyawannya.¹³⁴

Di pesantren, kiai memainkan peran penting sebagai ketua kelompok secara *de facto*. Bimbingan kiai sangat penting bagi evolusi pesantren karena kiai berfungsi sebagai kekuatan pendorong di balik gerakan tersebut. Atribut dan tanggung jawab seorang pemimpin kontemporer mirip dengan kiai pesantren. Pesantren memberikan landasan yang sangat baik untuk menanamkan prinsip-prinsip inti yang dapat diterapkan pada tantangan kepemimpinan modern. Dengan demikian, kiai pesantren dapat berfungsi sebagai manajer yang mengarahkan kelompok menuju tujuan yang telah ditetapkan.¹³⁵ Maka kepemimpinan berbasis pesantren ini dapat disandarkan pada seorang kiai sebagai manajer yang memajemen pesantren sebagai organisasi untuk mencapai tujuan pesantren tersebut.¹³⁶

Hubungan komunikasi yang efektif dapat dilihat dari sikap saling menghargai, percaya, menghargai, terbuka, dan bertanggung jawab; tanpa hubungan dan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi, akan berdampak negatif dan terhambat dalam memajukan suatu organisasi.¹³⁷

¹³⁴ Infendi.

¹³⁵ Hilmy, "Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren."

¹³⁶ Umam, "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren," 2020.

¹³⁷ Sabri dan Priyanto, "Kepemimpinan Ketua Yayasan Shine Al-Falah Pada Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau Dalam Pendidikan Kaum Dhuafa Kota Padang," 7.

Walaupun kemajuan ilmu manajemen sangat lambat jika dibandingkan dengan keberadaan manusia di muka bumi ini, mulai dari keberadaan Adam dan Hawa mulai muncul atau muncul, adanya manajemen di masyarakat sebagai akibat dari tidak adanya keseimbangan antara perkembangan teknis yang memiliki kemampuan sosial.¹³⁸

Pemimpin komunitas Islam memiliki peran penting dalam pengembangan umatnya. Kesuksesan amaliyah suatu masyarakat dijamin jika pemimpinnya prima, produktif, dan cakap dalam penciptaan dan penemuan amaliyah. Namun, ketika sebuah jemaah dipimpin oleh seseorang yang tidak memiliki keahlian ilmiah dan manajerial serta penghargaan dan apresiasi terhadap nilai tanggung jawab, dan yang menempatkan keinginannya sendiri di atas kebutuhan jemaah, bangunan itu pasti akan gagal. dan bahkan mungkin musnah. Oleh karena itu, pemikiran Islam memandang kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan masyarakat yang sistem nilainya dilandasi prinsip-prinsip Islam, atau masyarakat dalam *Baldatun Thoyyibatun Wa Rabbun Ghafûr* (QS 34: 15).¹³⁹

Kepemimpinan Rasulullah SAW memberikan banyak manfaat bagi umat Muslim dan menjadi teladan yang inspiratif bagi pemimpin di semua bidang. Rasulullah SAW memberikan petunjuk yang jelas dan komprehensif dalam menjalani kehidupan agama, memandu umat dalam memahami dan

¹³⁸ Murni Yanto, "Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong," *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 6, no. 1 (2021): 2, <https://doi.org/10.29240/estetik.V31i.1479.3>.

¹³⁹ Nor Fithriah, "KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN PESANTREN (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah , Modern , dan Kombinasi)," *Jurnal Ilmiah Al Qalam* 12, no. 1 (2018): 18.

mengamalkan ajaran Islam dengan benar. Selain itu, beliau menjadi contoh sempurna dalam sikap dan perilaku, mengilhami umat Muslim untuk menjaga akhlak yang baik, kejujuran, kesabaran, keadilan, dan kerendahan hati.¹⁴⁰

Manajemen memerlukan serangkaian tindakan yang diambil dalam konteks yang terus berkembang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui penerapan sumber daya yang tersedia secara paling efektif dan efisien. Agar efektif, seseorang harus mencapai tujuannya, sedangkan untuk menjadi efisien, seseorang harus menggunakan sumber daya sesedikit mungkin untuk melakukannya.¹⁴¹

Kapasitas untuk mengarahkan upaya orang lain menuju tujuan yang diinginkan adalah inti dari manajemen. Manajemen, dalam arti luas, adalah proses melalui mana tujuan organisasi berhasil dan efisien dicapai melalui pengaturan dan pemanfaatan sumber dayanya.¹⁴²

Sementara itu, kepemimpinan adalah interaksi upaya individu dan kolektif yang mendorong pengikut maju dalam mengejar misi. Mempengaruhi tindakan orang atau kelompok menuju tujuan bersama adalah inti dari definisi kepemimpinan.¹⁴³

Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga harus mempunyai kualitas dan kompetensi secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal

¹⁴⁰ Elvi Deswita dan Jamilus Jamilus, "Model Kepemimpinan Transformasional Nabi Muhammad SAW," *ANWARUL* 3, no. 3 (2023): 508–27.

¹⁴¹ Murni Yanto, "Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 8, no. 3 (2020): 176–83, <https://doi.org/10.29210/146300>.

¹⁴² Husaini dan Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam."

¹⁴³ Murni Yanto dan Irwan Fathurrochman, "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123–30, <https://doi.org/10.29210/138700>.

pokok yaitu: Sifat dan keterampilan kepemimpinan. Kemampuan pemecahan masalah. Ketrampilan sosial. Pengetahuan dan kompetensi professional.

Berikut ini adalah contoh jenis manajemen yang tepat dan cerdas yang harus ada dalam kepemimpinan yang efektif. Pertama-tama seseorang harus merencanakan, kemudian mengatur, kemudian bertindak, dan terakhir mengendalikan.¹⁴⁴

a. Planning (Perencanaan)

Menetapkan pelaksanaan yang sistematis yang harus dipatuhi, menentukan rincian anggaran yang diperlukan dan pendapatan yang diinginkan akan diperoleh, serta merencanakan serangkaian kegiatan di masa depan, semuanya berada di bawah lingkup manajemen. Arah atau tujuan yang merupakan keinginan suatu prestasi yang ingin dicapai oleh organisasi diputuskan dan ditetapkan oleh manajemen.¹⁴⁵

Sejak perencanaan membantu bisnis mengurangi ketidakpastian masa depan, itu dapat dibandingkan dengan jantung manajemen. Organisasi harus mengantisipasi tuntutan masa depan mereka, dan bagian dari itu adalah memastikan mereka memiliki cukup karyawan yang berkualitas. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan setidaknya tiga fase berbeda:

- 1) penentuan jabatan-jabatan, yang harus diisi, kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, dan berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan
- 2) pemahaman pasar tenaga kerja dimana karyawan potensial ada,

¹⁴⁴ Husaini dan Fitria, "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam."

¹⁴⁵ Syahrul Munir dan Ahmad Fajri, "Journal Of Research in Islamic Education," *Journal Of Empirical Research in Islamic Education* 10, no. 1 (2022): 107–20.

3) pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran karyawan.¹⁴⁶

b. Organizing (Pengelolaan)

Untuk memenuhi serangkaian tujuan, pertama-tama perlu mengumpulkan sumber daya yang diperlukan (manusia, material, dan teknologi) dan menentukan siapa yang akan bertanggung jawab atas apa.¹⁴⁷

Menurut aliran pemikiran kedua, pengorganisasian adalah mengatur struktur internal perusahaan sedemikian rupa sehingga memenuhi kebutuhan anggotanya dengan sebaik-baiknya, mengingat misi perusahaan, tujuannya.¹⁴⁸

Salah satu langkah pertama dalam pengorganisasian adalah menghasilkan serangkaian tujuan untuk diusahakan. Tanggung jawab utama adalah:

- 1) Tujuan yang diamanatkan
- 2) Spesifik Acara. mengkategorikan tugas sebagai bagian dari tujuan yang lebih besar.
- 3) Delegasi. Memberi orang lain kekuatan untuk melakukan sesuatu atau mengeluarkan arahan untuk menyelesaikan sesuatu disebut "otoritas pendelegasian".
- 4) Personil. Penempatan personel di dalam unit organisasi departemen yang baru dibentuk dikenal sebagai "*staffing*".
- 5) Ide dasarnya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan peran yang sesuai untuk setiap individu.

¹⁴⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2003).

¹⁴⁷ Baharudin dan Moh. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (UIN Maliki Press: UIN Maliki Press, 2010).

¹⁴⁸ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).

- 6) Membantu. Kelengkapan berupa peralatan disediakan sebagai salah satu bentuk fasilitasi.¹⁴⁹

c. Actuating

Actuating adalah Menghasut membuat langkah untuk menggerakkan semua individu dari asosiasi untuk mencapai tujuan sesuai pengaturan yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan lancar dan efektif, semua kegiatan disinkronkan selama penggerakan, yang mendorong kerja sama di semua lini.¹⁵⁰

Actuating berhubungan dengan pengorganisasian. Apabila pada fungsi pengorganisasian manajer hanya membagi tugas kepada masing – masing bagian sesuai dengan keahlian dan keterampilan sumber daya, pada fungsi manajemen penggerakan seorang manajer mengarahkan pekerja pada masing-masing bagian untuk bekerja bersama mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan arahan dari manajer, pekerja atau karyawan pada masing – masing bagian akan melaksanakan tugasnya.¹⁵¹

d. Controlling

Para anggota organisasi dapat bekerja sama secara produktif dan searah menuju maksud dan tujuan umum organisasi jika diterapkan sistem pengawasan (pengelolaan). Tujuan pengawasan adalah untuk menilai kualitas

¹⁴⁹ Baharudin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*.

¹⁵⁰ Khairul Akbar dkk., “Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya),” *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* 7, no. 1 (2021): 167, <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>.

¹⁵¹ Susilowati dan Rossy Septyaniongrum, “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Perkantoran Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Teknik Di Pt Pln (Persero) Ulp Rayon Bangil,” *Jurnal Voc@sindo* 8, no. 1 (2020): 76–86.

pekerjaan, mengidentifikasi dan memperbaiki potensi masalah, dan, jika perlu, mengatasi masalah segera setelah muncul.¹⁵²

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat dilihat bahwa kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml memiliki beberapa aspek penting yang menjadi faktor kunci dalam keberhasilan pengembangan usaha kreatif di dalamnya.

Aspek pertama adalah kepemimpinan visioner. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml memiliki kemampuan untuk memberikan arah dan tujuan yang jelas pada kegiatan pondok pesantren dan usaha kreatifnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki visi jangka panjang yang kuat dalam pengembangan pondok pesantren dan usaha kreatifnya, sehingga para pengurus, santri, dan karyawan dapat memiliki pandangan yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan tersebut.

Aspek kedua adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan motivasi pada para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengembangkan pondok pesantren dan usaha kreatifnya. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml mampu memberikan inspirasi dan motivasi bagi para pengurus, santri, dan karyawan untuk terus berinovasi dan mengembangkan usaha kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memperkuat semangat para anggota dalam mengembangkan usaha kreatif.

¹⁵² Akbar dkk., "Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya)."

Aspek ketiga adalah kepemimpinan yang berbasis kekeluargaan. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml mampu menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak yang terkait dengan kegiatan pondok pesantren dan usaha kreatifnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki kemampuan untuk membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan para pengurus, santri, karyawan, serta masyarakat sekitar. Keharmonisan ini akan memudahkan dalam pelaksanaan pengembangan usaha kreatif karena adanya kerja sama dan dukungan dari berbagai pihak.

Secara keseluruhan, kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml dapat dikatakan sebagai faktor penting dalam keberhasilan pengembangan usaha kreatif di dalamnya. Kepemimpinan visioner, inspiratif, dan berbasis kekeluargaan mampu memotivasi dan memimpin para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengembangkan usaha kreatif secara berkelanjutan.

Kepemimpinan di Pondok Pesantren An-Naml memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan pengembangan usaha kreatif di lembaga tersebut. Kepemimpinan visioner, inspiratif, dan berbasis kekeluargaan menciptakan lingkungan yang memotivasi dan mengarahkan para pengurus, santri, dan karyawan untuk mengembangkan usaha kreatif secara berkelanjutan.

Pertama, kepemimpinan visioner menjadi tonggak utama dalam merumuskan arah dan visi yang jelas bagi pengembangan usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml. Para pemimpin di pondok pesantren ini memiliki pemahaman yang mendalam tentang potensi dan tantangan yang ada

di dalam lembaga tersebut. Dengan memiliki pandangan jauh ke depan, mereka mampu menetapkan tujuan yang ambisius dan memberikan arahan yang tepat untuk mengembangkan usaha kreatif yang relevan dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Selain itu, kepemimpinan inspiratif juga memiliki dampak yang signifikan dalam menggerakkan para pengurus, santri, dan karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan usaha kreatif. Pemimpin yang inspiratif mampu menanamkan semangat dan motivasi yang tinggi kepada semua anggota lembaga. Melalui komunikasi yang efektif dan inspiratif, pemimpin mampu menyampaikan nilai-nilai positif, membangkitkan semangat inovasi, dan menciptakan rasa kepemilikan bersama terhadap pengembangan usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml.

Selanjutnya, kepemimpinan yang berbasis kekeluargaan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif di Pondok Pesantren An-Naml. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai atasan, tetapi juga sebagai figur yang peduli dan mendukung perkembangan personal dan profesional anggota lembaga. Dengan membangun hubungan yang kuat dan saling percaya antara pemimpin dan anggota lembaga, kolaborasi dalam mengembangkan usaha kreatif dapat terjadi secara efektif. Kebersamaan dan kekeluargaan yang ditanamkan oleh pemimpin juga menciptakan atmosfer yang positif, di mana ide-ide kreatif dapat berkembang dengan bebas dan terdapat dukungan yang kuat dalam mewujudkannya.

Secara keseluruhan, kepemimpinan visioner, inspiratif, dan berbasis kekeluargaan di Pondok Pesantren An-Naml berperan sebagai pendorong utama dalam mengembangkan usaha kreatif di lembaga tersebut. Melalui kepemimpinan yang kuat, para pengurus, santri, dan karyawan didorong untuk terus berinovasi, bekerja sama, dan mengembangkan usaha kreatif secara berkelanjutan. Hal ini membantu Pondok Pesantren An-Naml menjadi pusat yang menginspirasi dan mendorong kemajuan di bidang kreativitas dan pengembangan usaha.

2. Usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

Berdasar dari hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren An-Naml telah berhasil mengembangkan usaha kreatif yang beragam dan berbasis pada potensi dan kreativitas para santri dan karyawan. Dalam pengembangan usaha kreatifnya, Pondok Pesantren An-Naml juga memperhatikan aspek keberlanjutan dan kemandirian, sehingga usaha kreatif yang dikembangkan dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan manfaat yang besar bagi pondok pesantren dan masyarakat sekitar.

Kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan konsep baru, strategi, solusi, dan wawasan. Proses kreatif terdiri dari tahap-tahap berikut: ingin membuat sesuatu yang baru dari dunia seperti yang Anda ketahui, berpikir untuk menciptakan/mewujudkan hasil dari pemikiran tersebut, mencobanya, menyempurnakan apa yang berhasil, menjadikannya nyata, dan membuat lebih banyak dari mereka. Pengusaha membutuhkan banyak imajinasi karena itulah yang membedakan perusahaan mereka dari persaingan. Inilah yang akan

membedakan perusahaan dari orang lain yang menjual barang yang sama di pasar.¹⁵³

Santri di pesantren memiliki akses ke semua sumber daya yang mereka butuhkan untuk terlibat dalam praktik kewirausahaan langsung, tetapi ini tidak dapat berhasil tanpa adanya keahlian kewirausahaan yang diperlukan. Istilah "pengusaha" sering mengacu pada seseorang yang terlibat dalam kegiatan komersial. Pengusaha adalah orang yang, dalam mengantisipasi pendapatan di masa depan, mampu mengevaluasi prospek bisnis secara akurat. Wirausahawan berbagi beberapa sifat yang menentukan, yang paling menonjol adalah rasa ingin tahu yang tak terbendung tentang dunia dan kemauan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru.¹⁵⁴

Pesantren dituntut untuk terus melakukan pembaharuan dalam memberikan dampak sosial dan berperan dalam mengawal perjalanan moral masyarakat. Tetapi, disisi lain pesantren juga memiliki peran dalam menjawab berbagai kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan variatif. Agar peran dan fungsi pesantren dapat dilakukan dengan melakukan pemberdayaan. Pemberdayaan sebagai aspek pengelolaan manusia agar mampu berperan dalam menjalankan aktivitas yang ada dengan memanfaatkan daya untuk kemajuan suatu organisasi. Pemberdayaan kewirausahaan santri sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan, memandirikan serta meningkatkan kekuatan yang ada di pesantren. Pengembangan keterampilan ini sebagai

¹⁵³ Syarifudin dan Syamsul Asmedi, "Membangun jiwa wirausaha yang kreatif, inovatif dan mandiri di usia muda pada pondok pesantren lembaga bina santri mandiri," *DEDIKASI PKM UNPAM* 2, no. 2 (2021): 213.

¹⁵⁴ Syarifudin dan Asmedi, 214.

kegiatan ekstra-kulikuler yang disesuaikan dengan kondisi masyarakat sekitar. Pesantren harus berperan aktif dalam melakukan pemberdayaan masyarakat di segala bidang. Hal ini sebagai upaya yang dilakukan agar keberadaan pondok pesantren tetap relevan dengan perkembangan masyarakat, tidak mengalami aliensi dan diintegrasikan dengan dinamika kehidupan social.¹⁵⁵

Sponsor menguntungkan penyelenggara acara dan perusahaan sponsor. Sponsor sering menampilkan tampilan yang menonjol di acara yang disponsori untuk meningkatkan kesadaran merek. Efek dari fenomena gelombang ini adalah meningkatkan daya saing pasar dan daya saing. Untuk bertahan dalam bisnis, bisnis harus menemukan cara untuk memangkas pengeluaran seefektif dan semurah mungkin. Pesantren dapat memanfaatkan ekonomi yang lebih inovatif dan kreatif, yang dapat membantu mereka mencapai kemandirian ekonomi. Namun, untuk melakukan "lompatan" ini, semua pemangku kepentingan, termasuk pengurus sekolah dan yayasan yang mendukung pesantren, harus bekerja sama untuk memastikan keberhasilannya.¹⁵⁶

Pemberdayaan ekonomi merupakan konsep modern yang dilaksanakan secara modern. Ekonomi kreatif merupakan gerakan pemberdayaan ekonomi yang berkembang di Indonesia. Khususnya di ranah pesantren, peluang tumbuhnya ekonomi kreatif ini sudah merambah dunia pendidikan. Pesantren

¹⁵⁵ Husna Asri, Kholifatul, "Pengembangan Ekonomi Kreatif Di Pondok Pesantren Melalui Pemberdayaan Kewirausahaan Santri Menuju Era Digital 5.0," *Alif Sharia Economics Journal* 01, no. 01 (2022): 17–26.

¹⁵⁶ Rosdianah Ladiva, "Strategi Pengelolaan Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekonomi Kreatif Di Pondok Pesantren Al-Aziziyah Kec. Gunungsari Kabupaten Lombok Barat," *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 7, no. 1 (2023): 219–26, <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4133/http>.

semakin banyak yang memupuk inovasi dalam berbisnis. Industri desain, film, video, fotografi, seni kuliner, kerajinan tangan, fashion, musik, permainan interaktif, periklanan, seni, dan teknologi informasi hanyalah beberapa contoh dari sekian banyak subsektor ekonomi kreatif.¹⁵⁷

Untuk melaksanakan usaha kreatif tidak terlepas dari kegiatan kewirausahaan itu sendiri, maka setidaknya ada enam hakikat kewirausahaan yang perlu diperhatikan: Kewirausahaan adalah kemampuan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Kewirausahaan adalah suatu nilai yang diwujudkan dalam perilaku yang dijadikan sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, strategi, proses dan hasil bisnis. Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu kreatif dan inovatif yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih. Kewirausahaan adalah suatu proses penerapan kreatifitas dan keinovasian dalam memecahkan persoalan dan menemukan peluang untuk memperbaiki, serta mengembangkan kehidupan usaha. Kewirausahaan adalah suatu nilai yang dibutuhkan untuk memulai sebuah usaha dan mengembangkan usaha yang diyakini akan sukses. Kewirausahaan adalah usaha menciptakan nilai tambah dengan jalan mengkombinasikan semua sumber daya secara kreatif dan inovatif untuk memenangkan persaingan. Berdasarkan¹⁵⁸

Adapun nilai-nilai kewirausahaan yang perlu dimiliki dalam melaksanakan usaha kreatif diantaranya adalah:

¹⁵⁷ Ning Karnawijaya dan Soraya Aini, "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten," *DIMAS: Jurnal Pemikiran Agama dan Pemberdayaan* 20, no. 1 (2020): 23–38, <https://doi.org/10.21580/dms.2020.201.5124>.

¹⁵⁸ Kurniawan, *Kewirausahaan di Era 4.0*.

Percaya Diri. Sikap dan gagasan tentang kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau melakukan pekerjaan dengan baik bersatu untuk membentuk kepercayaan diri. Memiliki keyakinan pada diri sendiri meletakkan dasar yang kokoh untuk meningkatkan inisiatif dan produktivitas seseorang. Orang-orang yang mengetahui bahwa mereka dapat melakukan apa yang ingin mereka lakukan melakukannya dengan cara yang metadis, terorganisir, efektif, dan efisien. Keyakinan dalam keputusan seseorang, kemampuan seseorang untuk mengelola bisnis, dan kemampuan seseorang untuk mengatasi badai kewirausahaan yang tak terelakkan adalah semua kualitas yang penting.¹⁵⁹

Kepemimpinan. Setiap orang memiliki tingkat kemampuan kepemimpinan tertentu, dan kualitas ini juga harus menjadi ciri wirausahawan. Salah satu kualitas terpenting dalam wirausahawan yang sukses adalah kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan operasi perusahaan.¹⁶⁰

Berorientasi Masa Depan. Orang yang berorientasi pada masa depan adalah mereka yang berpikir dan bertindak dengan cara yang bermanfaat bagi masyarakat dalam jangka panjang. Terlepas dari potensi bahayanya, dia terus aktif mencari pengalaman dan tantangan baru yang akan membantunya tumbuh dan berkembang di tahun-tahun mendatang. Pemilik bisnis visioner tidak puas berpuas diri dan berpuas diri pada upaya dan tugas yang telah diselesaikan.¹⁶¹

¹⁵⁹ Kurniawan.

¹⁶⁰ Kurniawan.

¹⁶¹ Kurniawan.

Berani Mengambil Resiko. Salah satu kualitas yang paling penting dari seorang pengusaha adalah kemauan dan kapasitas untuk mengambil risiko. Pengusaha yang menghindari risiko akan berjuang untuk memulai bisnis mereka.¹⁶²

Keorisinalitasan (kreativitas dan inovasi). Kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide-ide segar dan untuk melihat tantangan dan kemungkinan dengan cara baru. Sedangkan inovasi adalah penerapan pendekatan baru terhadap tantangan dan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Jadi, kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide-ide baru, sedangkan inovasi adalah implementasi ide-ide tersebut dengan cara baru.¹⁶³

Berorientasi Pada Tugas dan Hasil. Memprioritaskan kegiatan dan hasil secara konsisten menunjukkan kualitas seperti termotivasi untuk berprestasi, berorientasi pada kesuksesan, gigih dan ulet, bertekad untuk bekerja keras, energik, dan proaktif.¹⁶⁴

Konsep Usaha Kreatif. Dalam melaksanakan usaha kreatif, tentunya harus memiliki konsep dasar. Setidaknya ada lima konsep dasar yang perlu diperhatikan yang seringkali disingkat dengan 5D. Adapun konsep 5D itu adalah:

a) *Dream*

Dream adalah impian dan visi yang jelas tentang masa depannya.

¹⁶² Kurniawan.

¹⁶³ Kurniawan.

¹⁶⁴ Kurniawan.

b) *Decisiveness*

Decisiveness adalah kemampuan untuk mengambil keputusan secara akurat, penuh perhitungan, tidak lamban dan tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan.

c) *Doers*

Doers adalah mengambil keputusan dengan matang, maka seorang wirausaha akan segera menindaklanjuti dengan tindakan (doers) yang cepat dan terukur

d) *Determination*

Determination yang dimaksudkan adalah melaksanakan kegiatan dengan penuh perhatian

e) *Dedication*

Dedication atau dedikasi, dalam menjalankan usaha perlu mempunyai dedikasi yang tinggi dan bertanggung jawab.¹⁶⁵

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml memiliki potensi besar untuk terus berkembang. Dengan meliputi beberapa sektor, yaitu sektor pertanian, industri kecil, dan jasa, usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml mampu menjangkau berbagai macam pelanggan dan pasar.

Di sektor pertanian, Pondok Pesantren An-Naml mengembangkan budidaya sayuran organik dan peternakan sapi potong. Hal ini menunjukkan bahwa Pondok Pesantren An-Naml mengutamakan produk-produk yang

¹⁶⁵ Kurniawan.

berkualitas dan sehat untuk kesehatan konsumennya. Selain itu, usaha pertanian organik dan peternakan sapi potong juga memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Di sektor industri kecil, Pondok Pesantren An-Naml mengembangkan produksi makanan ringan dan kerajinan tangan. Dengan mengembangkan produksi makanan ringan, Pondok Pesantren An-Naml mampu menjangkau pasar yang lebih luas dan meningkatkan pendapatan usaha. Sementara itu, produksi kerajinan tangan juga memberikan nilai tambah bagi usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml.

Di sektor jasa, Pondok Pesantren An-Naml mengembangkan jasa penginapan dan catering untuk acara-acara tertentu. Dengan mengembangkan jasa penginapan, Pondok Pesantren An-Naml mampu menawarkan pengalaman menginap yang berbeda bagi para tamu, dan meningkatkan pendapatan usaha. Sementara itu, dengan mengembangkan jasa catering, Pondok Pesantren An-Naml mampu menjangkau pasar yang lebih luas dan meningkatkan pendapatan usaha.

Secara keseluruhan, usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml menunjukkan potensi yang besar untuk terus berkembang. Dengan meliputi beberapa sektor, usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml mampu menjangkau berbagai macam pelanggan dan pasar, serta memberikan dampak positif bagi lingkungan sekitar.

Pondok Pesantren An-Naml memiliki potensi besar dalam mengembangkan dan memperluas usaha kreatifnya. Usaha kreatif di pesantren

ini tidak hanya terbatas pada satu sektor, melainkan meliputi berbagai bidang yang beragam. Dalam sektor seni dan kerajinan, pesantren ini menghasilkan berbagai produk unik seperti ukiran kayu, anyaman, dan karya seni kaligrafi yang indah. Produk-produk ini menarik minat pelanggan dari berbagai kalangan, termasuk wisatawan lokal maupun mancanegara yang tertarik dengan kebudayaan dan kerajinan tradisional.

Selain itu, Pondok Pesantren An-Naml juga menjalankan bisnis dalam sektor kuliner. Mereka mengembangkan berbagai hidangan tradisional dan makanan ringan yang lezat, menggunakan bahan-bahan segar yang berasal dari lingkungan sekitar pesantren. Hal ini tidak hanya mendukung perekonomian lokal, tetapi juga memberikan kesempatan bagi para santri untuk belajar dan mengembangkan keterampilan dalam bidang kuliner.

Dalam sektor pelayanan pendidikan, Pondok Pesantren An-Naml juga menyediakan kursus-kursus singkat yang berfokus pada pembelajaran Al-Quran, bahasa Arab, dan studi agama. Dengan pendekatan yang kreatif dan inovatif, pesantren ini berhasil menarik minat peserta didik dari berbagai daerah, baik yang beragama Islam maupun non-Muslim, yang tertarik untuk mendalami pemahaman agama dan keterampilan bahasa Arab.

Dengan meliputi berbagai sektor ini, usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml mampu menjangkau berbagai macam pelanggan dan pasar. Usaha ini tidak hanya memberikan manfaat ekonomi bagi pesantren dan masyarakat sekitar, tetapi juga memberikan dampak positif bagi lingkungan. Melalui praktik-praktik yang berkelanjutan, seperti penggunaan bahan-bahan ramah

lingkungan dan pengelolaan limbah yang baik, pesantren ini berperan aktif dalam menjaga kelestarian lingkungan dan mempromosikan kesadaran akan pentingnya pelestarian alam.

Dengan potensi yang besar untuk terus berkembang, Pondok Pesantren An-Naml menjadi contoh inspiratif bagi pesantren lainnya dalam mengembangkan usaha kreatif yang berdampak positif. Dengan menggabungkan tradisi dan inovasi, pesantren ini mampu mempertahankan nilai-nilai keagamaan sambil beradaptasi dengan perkembangan zaman, menciptakan lingkungan yang kreatif dan berdaya saing di era modern.

3. Manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara dalam mengembangkan usaha kreatif

Manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam membentuk usaha kreatif sangat terorganisir dan sistematis. Ada beberapa aspek manajemen yang diimplementasikan untuk memastikan keberhasilan usaha kreatif di pondok pesantren tersebut. Secara keseluruhan, manajemen yang baik dan terorganisir dengan baik adalah faktor penting dalam membentuk dan menjalankan usaha kreatif di Pondok Pesantren An-Naml. Dalam hal ini, pimpinan pondok pesantren An-Naml memiliki peran penting dalam melaksanakan manajemen yang baik dalam aspek sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran untuk memastikan keberhasilan usaha kreatif di pondok pesantren tersebut.

Manajemen memerlukan urutan tugas yang dilakukan dalam pengaturan yang terus berkembang dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan yang

dinyatakan organisasi melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara paling efektif dan efisien. Agar efektif, seseorang harus mencapai tujuannya, dan untuk menjadi efisien, seseorang harus menggunakan sumber daya sesedikit mungkin untuk melakukannya.¹⁶⁶

Mengetahui peran masing-masing pemangku kepentingan (siapa mereka dan apa yang mereka inginkan) dan memikirkan cara mengoordinasikan upaya mereka untuk menjangkau semua orang yang terlibat sangat penting bagi setiap organisasi yang sukses. Risiko kecelakaan dapat dikurangi dengan mempertahankan jalur komunikasi yang terbuka antara semua pihak yang terlibat. Pengembangan karakter merupakan upaya kolektif yang meliputi sekolah, lingkungan sekitar, dan keluarga. Namun, perkembangan karakter anak akan terhenti jika tidak ada yang naik panggung. Langkah-langkah yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan karakter adalah sebagai berikut: Pertama, pihak yang berkepentingan; kedua, tanggung jawab formal kepala sekolah; ketiga, tanggung jawab informal dan ekstrakurikuler kepala sekolah; dan keempat, garis koordinasi kepala sekolah melalui.¹⁶⁷

Manajemen yang baik sangat penting dalam memastikan keberhasilan pengelolaan Pondok Pesantren. Aspek-aspek yang perlu diperhatikan dalam

¹⁶⁶ Murni Yanto, "Manajemen Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kompetensi Sosial di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 10 Karang Anyar Rejang Lebong," *Ar-Riyah: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2020): 85, <https://doi.org/10.29240/estetik.V31i.1479>.

¹⁶⁷ Muhammad Kristiawan dkk., "Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren," *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains* 9, no. 1 (2020): 37–44.

manajemen Pondok Pesantren antara lain manajemen sumber daya manusia, manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi.¹⁶⁸

Mengenai hal manajemen sumber daya manusia, pimpinan Pondok Pesantren perlu memotivasi dan mengembangkan kemampuan para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengelola Pondok Pesantren dan usaha kreatifnya. Sedangkan dalam hal manajemen keuangan, pimpinan Pondok Pesantren harus mampu mengelola keuangan dengan baik sehingga Pondok Pesantren dapat berkembang dengan lancar.¹⁶⁹

Dalam hal manajemen pemasaran, pimpinan Pondok Pesantren harus mampu mengembangkan strategi pemasaran yang efektif untuk memasarkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh Pondok Pesantren dan usaha kreatifnya. Terakhir, dalam hal manajemen operasi, pimpinan Pondok Pesantren perlu mengelola operasional Pondok Pesantren secara efektif dan efisien untuk memastikan keberhasilan pengelolaan Pondok Pesantren secara keseluruhan.¹⁷⁰

Pertimbangan pengelolaan keuangan berdampak signifikan terhadap pesantren sebagai lembaga pendidikan. Ketika memanfaatkan sistem untuk mengelola keuangan sebuah pondok pesantren. Dalam situasi ini, sistem yang dimaksud adalah sistem teknologi, dan memigrasikannya terbukti cukup

¹⁶⁸ Japaruddin dkk., "Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Eksistensi Madrasah Ibtidaiyah Swasta," *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 3, no. 2 (2020): 87–94.

¹⁶⁹ Murni Yanto, "Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar," *ESTETIK: Jurnal Bahasa Indonesia* 3, no. 1 (2020): 16–26, <https://doi.org/10.29240/estetik.v3i1.1479>.

¹⁷⁰ Yanto, "Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong."

menantang. Pesantren tradisional mengandalkan proses manual, tetapi seiring kemajuan teknologi, ada kebutuhan akan metode yang lebih efisien yang dapat membantu memastikan pengelolaan sekolah dilakukan dengan lancar tanpa gangguan. Manajemen adalah proses sistematis dan metodis untuk mengawasi dan mengoptimalkan sumber daya manusia, keuangan, metodologis, material, mekanis, dan promosi perusahaan atau lembaga. Karena ambiguitas seputar arti "manajemen" dan deskripsi pekerjaan "manajemen" yang sesuai, beberapa ide dan banyak akun anekdot telah dikeluarkan, tetapi batasan "manajemen pendidikan" tetap tidak jelas.¹⁷¹

Dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan seyogyanya memenuhi komponen yang tepat di antara lain adalah *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang biasa disingkat dengan POAC. Fungsi Planning (Perencanaan). Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin sebagai manajer perlu melakukan langkah pertama yakni perencanaan. Membuat perencanaan yang tepat sesuai dengan tujuan organisasi. Perencanaan, proses memikirkan dan menetapkan kegiatan-kegiatan atau program-program yang akan dilakukan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

Merencanakan segala kegiatan dan pekerjaan terlebih dahulu dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Memaparkan segala bentuk rencana organisasi kepada seluruh staf atau pegawai organisasi sehingga lebih mudah untuk mengarahkan pegawai organisasi bekerjasama agar tujuan organisasi terpenuhi. Adapun fungsi perencanaan dalam manajemen kepemimpinan

¹⁷¹ Akhmad Shunhaji, Abid Muid, dan Pipin Desniati, "Manajemen Pembiayaan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Parung Bogor," *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 19–34.

diantaranya adalah: Sebagai pedoman dalam mencapai tujuan organisasi. Perencanaan yang dibuat pasti telah melalui beberapa tahap hingga akhirnya disetujui oleh berbagai pihak dalam organisasi. Langkah yang diambil tentu telah dipertimbangkan terlebih dahulu sehingga perencanaan dapat diterima oleh berbagai pihak.

Dengan adanya perencanaan, maka karyawan atau pegawai organisasi akan berpedoman kepada rencana–rencana yang telah dibuat. Memudahkan seorang manajer dalam melakukan pengawasan. Dengan berpedoman kepada perencanaan yang telah dibuat, maka akan lebih mudah mengawasi karyawan atau pegawai organisasi ketika melakukan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Sehingga pekerjaan organisasi yang dikerjakan dapat sesuai dengan perencanaan organisasi. Pekerjaan dan segala kegiatan organisasi menjadi lebih terstruktur dan terarah. Dengan adanya perencanaan segala sesuatu yang hendak dikerjakan akan menjadi lebih tertata. Lebih mudah dalam menentukan apa yang harus dikerjakan terlebih dahulu, mana yang lebih penting, dan tegas dalam menghadapi pantangan yang mungkin akan terjadi di masa depan.

Fungsi (*Organizing*). Pengorganisasian dalam melaksanakan manajemen tentunya memiliki fungsi, yaitu: Memudahkan dalam pembagian tugas. Pengorganisasian berarti menempatkan atau membagi tiap tugas kepada masing – masing bagian sesuai dengan bidangnya. Dengan demikian masing–masing baik individu maupun tim mampu mengetahui apa yang harus dikerjakan dan kapan harus mengerjakan. Mempermudah koordinasi. Dalam

organisasi koordinasi sangatlah penting untuk menjaga agar komunikasi antar anggota tetap terjalin. Koordinasi berdampak pada pekerjaan organisasi untuk menghindari dan meminimalisir terjadinya miskomunikasi yang mungkin akan berdampak pada organisasi dan proses pencapaian tujuan. Menimbulkan profesionalitas pada tiap karyawan atau pegawai organisasi. Profesional berarti mampu memahami apa yang harus dilakukan apabila dihadapkan pada sebuah tantangan dalam melakukan aktivitas atau kegiatan organisasi yang tidak terencana sebelumnya.¹⁷²

Fungsi (*Actuating*). Apabila pengorganisasian adalah penempatan bagian masing-masing karyawan atau pegawai organisasi, maka pengarahan adalah penggerakan karyawan atau pegawai organisasi di tiap-tiap bagian untuk bekerja bersama sesuai dengan perencanaan guna mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan pengorganisasian, dampak pengarahan terhadap pekerjaan adalah pekerjaan menjadi lebih mudah dikerjakan karena manajer memberi tanggungjawab tugas organisasi kepada setiap karyawan atau pegawai sesuai dengan potensi yang dimiliki pada tiap-tiap bagian. Sehingga tidak ada pekerjaan yang ditunda – tunda dan pekerjaan menjadi selesai tepat pada waktunya. Dengan demikian karyawan atau pegawai organisasi dapat dengan mudah bekerja baik sendiri maupun dalam tim untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan.¹⁷³

Fungsi (*Controlling*). Manajer mengetahui apabila terjadi kesalahan. Pengawasan dilakukan oleh seorang manajer dengan cara turut serta dalam

¹⁷² Susilowati dan Septyaniongrum.

¹⁷³ Susilowati dan Septyaniongrum.

pekerjaan karyawan atau pegawainya. Dengan demikian manajer akan mengetahui apakah perencanaan telah dilakukan atau sebaliknya menyimpang dari perencanaan. Lebih mudah dalam mengevaluasi. Evaluasi dilakukan apabila terdapat karyawan atau pegawai perusahaan yang melakukan penyimpangan dari apa yang direncanakan. Apabila seorang manajer melakukan pengawasan, seorang manajer akan lebih mudah mengambil tindakan apabila karyawan atau pegawainya melakukan kesalahan. Mengetahui langkah yang harus diambil dalam perencanaan. Dari sekian banyak perencanaan yang ditetapkan sebelumnya tentu terdapat beberapa perencanaan yang hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, setelah mengetahui mengenai hal tersebut manajer dapat mempertimbangkan kembali langkah apa yang akan dilakukan selanjutnya.¹⁷⁴

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam membentuk usaha kreatif telah meliputi beberapa aspek penting. Pertama, manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan mampu memotivasi dan mengembangkan kemampuan para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengelola usaha kreatif. Hal ini sangat penting karena sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil akan menjadi kunci kesuksesan dalam mengembangkan usaha kreatif.

Kedua, manajemen keuangan yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml mampu mengelola keuangan dengan baik sehingga usaha

¹⁷⁴ Susilowati dan Septyaniongrum.

kreatif dapat berkembang dengan lancar. Manajemen keuangan yang efektif dapat memastikan keberlangsungan usaha kreatif dan membantu dalam pengembangan usaha ke depannya.

Terakhir, manajemen pemasaran yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml mampu mengembangkan strategi pemasaran yang efektif untuk memasarkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh usaha kreatif. Strategi pemasaran yang tepat dapat membantu dalam meningkatkan penjualan dan popularitas produk dan jasa, sehingga membantu dalam meningkatkan keuntungan usaha.

Secara keseluruhan, manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam membentuk usaha kreatif terlihat sudah cukup baik, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran. Dengan adanya manajemen yang efektif ini, diharapkan usaha kreatif dapat terus berkembang dan berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Pondok Pesantren An-Naml telah mengimplementasikan manajemen yang efektif dalam upaya membentuk usaha kreatif. Manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren ini telah memberikan hasil yang positif dan terlihat cukup baik secara keseluruhan. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, Pondok Pesantren An-Naml telah memperlihatkan perhatian yang mendalam terhadap karyawan dan anggota timnya. Mereka memastikan adanya komunikasi yang terbuka, pengembangan keterampilan, dan pelatihan yang diperlukan untuk

meningkatkan kinerja individu. Dengan memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan, pondok pesantren ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Selain itu, manajemen keuangan yang baik juga menjadi salah satu faktor utama dalam kesuksesan usaha kreatif Pondok Pesantren An-Naml. Pimpinan pondok pesantren ini telah menerapkan pengelolaan keuangan yang disiplin dan transparan. Mereka melakukan perencanaan anggaran yang matang, mengelola pendapatan dan pengeluaran dengan efisien, serta melakukan evaluasi secara berkala. Dengan manajemen keuangan yang teratur, usaha kreatif pondok pesantren dapat berjalan dengan lancar dan tetap berkelanjutan.

Selanjutnya, dalam aspek pemasaran, Pondok Pesantren An-Naml telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam memperluas jangkauan pasar dan mempromosikan produk kreatif mereka. Mereka menggunakan berbagai strategi pemasaran, termasuk pemanfaatan media sosial, kerjasama dengan mitra bisnis, serta berpartisipasi dalam pameran dan acara komunitas. Dengan pendekatan pemasaran yang inovatif dan efektif, usaha kreatif pondok pesantren ini dapat menjangkau lebih banyak pelanggan potensial dan memperluas dampak positifnya.

Dengan adanya manajemen yang efektif ini, Pondok Pesantren An-Naml memiliki potensi besar untuk terus berkembang dan berkontribusi dalam meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat sekitar. Keberhasilan usaha kreatif mereka dapat menciptakan lapangan kerja,

meningkatkan pendapatan, dan memberikan manfaat ekonomi bagi masyarakat sekitar. Selain itu, melalui inisiatif kreatif yang mereka tawarkan, pondok pesantren ini juga dapat memperkaya budaya dan memberikan nilai-nilai positif kepada masyarakat secara luas.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisis tesis yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa Pondok Pesantren An-Naml telah berhasil membentuk usaha kreatif yang berkembang pesat dalam beberapa sektor, seperti sektor pertanian, industri kecil, dan jasa. Hal ini terjadi karena adanya kepemimpinan visioner, inspiratif, dan berbasis kekeluargaan yang mampu memberikan arah dan motivasi kepada pengurus, santri, dan karyawan untuk mengembangkan usaha kreatif dengan baik.

Selain itu, manajemen yang dilaksanakan oleh pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dalam mengembangkan usaha kreatif juga sangat baik, terutama dalam aspek manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran. Pimpinan pondok pesantren mampu memotivasi dan mengembangkan kemampuan para pengurus, santri, dan karyawan dalam mengelola usaha kreatif, mengelola keuangan dengan baik, serta mengembangkan strategi pemasaran yang efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan manajemen yang baik merupakan faktor kunci dalam membentuk usaha kreatif yang sukses di Pondok Pesantren An-Naml. Keberhasilan usaha kreatif ini juga dapat memberikan manfaat yang besar bagi pondok pesantren dan masyarakat sekitar, baik dari segi ekonomi maupun sosial.

B. Implikasi

Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dapat menjadikan temuan penelitian ini sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen dalam pengembangan usaha kreatif di masa depan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dan lembaga lainnya yang tertarik untuk membentuk usaha kreatif. Studi ini juga dapat memberikan wawasan dan pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan pemasaran yang efektif dalam membentuk usaha kreatif. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan sumbangan kontribusi dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen dalam konteks pondok pesantren dan usaha kreatif di Indonesia.

C. Rekomendasi

Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia bagi para pengurus, santri, dan karyawan yang terlibat dalam pengelolaan usaha kreatif. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengelola usaha tersebut. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml perlu meningkatkan pengelolaan keuangan usaha kreatif secara transparan dan akuntabel agar dapat memperoleh kepercayaan dari masyarakat dan pihak lain yang terkait. Pimpinan Pondok Pesantren An-Naml dapat memperkuat kerjasama dengan masyarakat dan pemerintah setempat untuk mendapatkan dukungan dan perhatian dalam pengembangan usaha kreatif. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan dan diskusi dengan pihak-pihak terkait untuk membahas kemajuan

usaha kreatif serta mengajukan proposal atau permohonan bantuan kepada pihak-pihak yang dapat memberikan dukungan.

D. Kata Penutup

Sebagai penutup, Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, termasuk responden Pesantren An-Naml, dan keluarga. Tidak lupa, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak kampus IAIN Curup, terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Selain itu, penulis juga menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi bahasa, tata letak, maupun konten. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap saran dan masukan dari berbagai pihak untuk memperbaiki tesis ini agar dapat lebih baik lagi. Penulis berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen Pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adji, Widwi Handari, dan Dady Nupardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung." *Jurnal Co Management* 4, no. 3 (2022): 725–33.
- Akbar, Khairul, Hamdi Hamdi, Lalu Kamarudin, dan Fahrudin Fahrudin. "Manajemen POAC pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus BDR di SMP Negeri 2 Praya Barat Daya)." *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran* 7, no. 1 (2021): 167. <https://doi.org/10.33394/jk.v7i1.2959>.
- Aldiansyah, Muhammad, Ashabul Khairi, dan Hafiz Elmi. *Technopreneurship: Ide Kreatif Bisnis Di Era Digital*. Media Sains Indonesia, 2023.
- Ardiansyah, Tedy. "Kreativitas Dan Inovasi Dalam Berwirausaha." *Jurnal Usaha* 1, no. 2 (2020): 19–25.
- Asri, Kholifatul, Husna. "Pengembangan Ekonomi Kreatif Di Pondok Pesantren Melalui Pemberdayaan Kewirausahaan Santri Menuju Era Digital 5.0." *Alif Sharia Economics Journal* 01, no. 01 (2022): 17–26.
- Baharudin, dan Moh. Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*. UIN Maliki Press: UIN Maliki Press, 2010.
- Dali, Zulkarnain. "Manajemen Mutu Pondok Pesantren." *At-Ta'lim* 12, no. 1 (2013): 135–51.
- Darim, Abu. "Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 1 (2020): 22–40.
- Deswita, Elvi, dan Jamilus Jamilus. "Model Kepemimpinan Transformasional Nabi Muhammad SAW." *ANWARUL* 3, no. 3 (2023): 508–27.
- Fachrudin, Fuad. "Dunia Pendidikan dan Pengembangan Daya Kreatif." *Sukma: Jurnal Pendidikan* 3, no. 1 (2019): 57–92.
- Fithriah, Nor. "Kepemimpinan Pendidikan Pesantren (Studi Kewibawaan Pada Pondok Pesantren Salafiyah , Modern , dan Kombinasi)." *Jurnal Ilmiah Al Qalam* 12, no. 1 (2018): 13–30.
- Gandara, Yoga, Zulkifli Zulkifli, dan Febri Saefullah. "Penanaman Nilai-Nilai Kewirausahaan Di Pondok Pesantren Sebagai Implementasi Economic Civic." *Jurnal Civic Hukum* 6, no. 2 (2021).
- Hadi, Amirul, dan Haryono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Pustaka Setia, 1998.
- Halim, Abdul. "Pengaruh pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah terhadap pertumbuhan ekonomi kabupaten mamuju." *GROWTH jurnal ilmiah ekonomi pembangunan* 1, no. 2 (2020): 157–72.
- Hilmy, Masdar. "Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren." *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)* 7, no. 2 (2019): 89–106. <https://doi.org/10.15642/jpai.2019.7.2.89-109>.
- Husaini, Husaini, dan Happy Fitria. "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan*

- Supervisi Pendidikan*) 4, no. 1 (2019): 43–54. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2474>.
- Infendi, Mahfud. “Pesantren dan Kepemimpinan Kiai: Studi Kasus di Pondok Pesantren Mambaus Sholihin Gresik (1980-2020).” *Mudir: Jurnal Manajemen Pendidikan* 2, no. 2 (2020): 77–94.
- Isdarmanto, Isdarmanto. “Strategi Branding Pengembangan Industri Pariwisata 4.0 melalui Kompetitif Multimedia di Era Digital.” *Journal of Tourism and Creativity* 4, no. 1 (2020): 1–20.
- Japaruddin, Hamengkubuwono, Kusen, Jumira Warlizasusi, Murni Yanto, dan Irwan Fathurrochman. “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Eksistensi Madrasah Ibtidaiyah Swasta.” *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management* 3, no. 2 (2020): 87–94.
- Juhji, Juhji, Wawan Wahyudin, Eneng Muslihah, dan Nana Suryapermana. “Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam.” *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1, no. 2 (2020): 111–24.
- Karnawijaya, Ning, dan Soraya Aini. “Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif ‘Kimi Bag’ Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten.” *DIMAS: Jurnal Pemikiran Agama dan Pemberdayaan* 20, no. 1 (2020): 23–38. <https://doi.org/10.21580/dms.2020.201.5124>.
- Kartono, Kartini. *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- . *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Kristiawan, Muhammad, Artanti Puspita Sari, Muhammad Kristiawan, dan Artanti Puspita Sari. “Manajemen Pendidikan Karakter Berbasis Pondok Pesantren.” *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial, dan Sains* 9, no. 1 (2020): 37–44.
- Kurniawan, Gogi. *Kewirausahaan di Era 4.0*. Sasanti Institute, 2019.
- Ladiva, Rosdianah. “Strategi Pengelolaan Unit Usaha Pesantren Berbasis Ekonomi Kreatif Di Pondok Pesantren Al-Aziziyah Kec. Gunungsari Kabupaten Lombok Barat.” *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)* 7, no. 1 (2023): 219–26. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4133/http>.
- Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Marliani, Winda, dan Siti Nurhalimah. “Dinamika Politik Dalam Perspektif Kepemimpinan Di Indonesia.” *JPPHK (Jurnal Pendidikan Politik, Hukum Dan Kewarganegaraan)* 10, no. 1 (2020): 81.
- Mattayang, Besse. “Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis.” *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)* 2, no. 2 (2019): 45–52.
- Mohi, Widya Kurniati, Ramlah Alkatiri, Muh. Firyal Akbar, dan Isna S Baruadi. “Implementasi Poac Fungsi Manajemen Pada Administrasi Keuangan Di Kantor Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato.” *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal* 17, no. 2 (2020): 70–79. <https://doi.org/10.30651/blc.v17i2.5270>.

- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mukhtar, H., dan Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo. *Pesantren Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan–Komunikasi-Konflik Organisasi*. Deepublish, 2020.
- Munir, Syahrul, dan Ahmad Fajri. “Journal Of Research in Islamic Education.” *Journal Of Empirical Research in Islamic Education* 10, no. 1 (2022): 107–20.
- Mutakin, Cecep, Imas Rullah, dan Nurul Hidayat. “Sistem Pembayaran Pendidikan Di Sma It-Tq Ihya Assunah Kota Tasikmalaya.” *Jurnal Ilmu Tarbiyah* 1, no. 2 (2022): 128–43.
- Oktafia, Renny, dan Budi Haryanto. “Pengelolaan Keuangan Unit Usaha : Strategi Pengembangan Kapasitas Pondok Pesantren.” *al-Uqud: Journal of Islamic Economics* 2, no. 2 (2018): 141. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p141-151>.
- Olifiansyah, Muhammad, Wahyu Hidayat, Bimansyah Putra Dianying, dan Muhammad Dzulfiqar. “Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.” *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam* 14, no. 1 (2020): 98–111.
- Ridwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabet, 1989.
- Robin, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Disunting oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhalindo, 1996.
- Ronaldo, Micko, dan Donaya Pasha. “Sistem Informasi Pengelolaan Data Santri Pondok Pesantren an-Ahl Berbasis Website.” *TEFORTECH: Journal of Telematics and Information Technology* 2, no. 1 (2021): 17–20.
- Rusydi, Ibnu. *Tata Kelola Pemerintahan Dalam Islam Sejarah Kepemimpinan Khalifah Hārūn Al-Rashīd (786-809 M) Dan Khalifah Abd Al-Rahmān Al-Nāsir (929-961 M)*. Penerbit A-Empat, 2023.
- Sabri, Ahmad, dan Heri Priyanto. “Kepemimpinan Ketua Yayasan Shine Al-Falah Pada Pondok Pesantren Perkampungan Minangkabau Dalam Pendidikan Kaum Dhuafa Kota Padang.” *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 1–16.
- Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Salim Al Idrus, M. M. *Manajemen Kewirausahaan: Membangun Kemandirian Pondok Pesantren*. Media Nusa Creative (MNC Publishing), 2021.
- Salsabilla, Beta, Febria Indah Lestari, Maya Erlita, Ranisha Dian Insani, Rani Santika, Restika Amalia Ningsih, Triska Triska, dan Dea Mustika. “Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9979–85.
- Shofiyah, Nilna Azizatus, Haidir Ali, dan Nurhayati Sastraatmadja. “Model pondok pesantren di era milenial.” *Belajea: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2019): 1–18.
- Shunhaji, Akhmad, Abid Muid, dan Pipin Desniati. “Manajemen Pembiayaan Pendidikan Pondok Pesantren Darul Muttaqien Parung Bogor.” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 19–34.

- S.Nasution. *Pengantar Metodologi Research*. Jakarta: Rajawali Press, 1996.
- Subagyo, Joko. *Metode Penelitian; Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Supriani, Yuli, Rahman Tanjung, Annisa Mayasari, dan Opan Arifudin. "Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 1 (2022): 332–38. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.417>.
- Suratman, Winarto. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Metode dan Teknik*. Bandung: Tarsito, 1990.
- Susilowati, dan Rossy Septyaniongrum. "Pelaksanaan Fungsi Manajemen Perkantoran Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Untuk Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bagian Teknik Di Pt Pln (Persero) Ulp Rayon Bangil." *Jurnal Voc@sindo* 8, no. 1 (2020): 76–86.
- Syarifudin, dan Syamsul Asmedi. "Membangun jiwa wirausaha yang kreatif, inovatif dan mandiri di usia muda pada pondok pesantren lembaga bina santri mandiri." *Dedikasi Pkm Unpam* 2, no. 2 (2021): 212–18.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Umam, Wafiqul. "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren." *Attractive: Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 61–69.
- . "Kepemimpinan Kiai dalam Mengembangkan Pondok Pesantren." *Attractive: Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 61. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.60>.
- Usman, Husaini. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara, 2019.
- . *Manajemen: Teori, Praktik, dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Utama, Rony Edward. "Strategi pembiayaan pesantren melalui pemberdayaan ekonomi umat." *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 117–34.
- Wibowo, Hery, Meilanny Budiarti Santoso, dan Silvi Alpera Setiawan. "Inovasi Sosial Pada Praktik Kewirausahaan Sosial Di Yayasan Al-Barokah Kota Banjar." *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik* 3, no. 2 (2021): 210–18.
- Widodo, Sugeng. "Kepemimpinan Rasulullah Saw, Para Sahabat, Dan Tabi'in-Tabi'un." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1, no. 5 (2021): 1153–76.
- Wijaya, Ning Karna, dan Soraya Aini. "Pemberdayaan Santri Dalam Pengembangan Ekonomi Kreatif 'Kimi Bag' Di Pondok Pesantren Al Qohar Klaten." *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 20, no. 1 (2020): 23–38. <https://doi.org/10.21580/dms.2020.201.5124>.
- Wijokongko, Danar, dan Muhammad Faza Al-Hafizd. "Kategori kepemimpinan dalam Islam." *Jurnal Edukasi Nonformal* 1, no. 1 (2020): 171–89.
- Wiyatno, Ir Tri Ngudi, IPU MT, S. E. Dermawan Perangin-angin, H. Catur Setiya Sulistiyana, Rina Rohma Renggani, S. Sulfiani, Ingka Harsani Nasution, dan Mh Sh. *Kepemimpinan*. Penerbit Lakeisha, 2023.

- Yanto, Murni. "Manajemen dan Strategi Dakwah Pengajian Ikatan Sosial Kerukunan Air Sengak Rejang Lebong." *Jurnal Dakwah dan Komunikasi* 6, no. 1 (2021): 1–12. <https://doi.org/10.29240/estetik.V3i1.1479.3>.
- . "Manajemen kepala Madrasah Ibtidaiyah dalam menumbuhkan pendidikan karakter religius pada era digital." *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 8, no. 3 (2020): 176–83. <https://doi.org/10.29210/146300>.
- . "Manajemen Kepala Sekolah dalam Menumbuhkan Kompetensi Sosial di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah 10 Karang Anyar Rejang Lebong." *Ar-Riyah: Jurnal Pendidikan Dasar* 4, no. 1 (2020): 83–91. <https://doi.org/10.29240/estetik.V3i1.1479..>
- . "Manajemen Sekolah dalam Pengelolaan Kegiatan Guru Bahasa Indonesia di Sekolah Dasar." *Estetik: Jurnal Bahasa Indonesia* 3, no. 1 (2020): 16–26. <https://doi.org/10.29240/estetik.v3i1.1479>.
- Yanto, Murni, dan Irwan Fathurrochman. "Manajemen kebijakan kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 7, no. 3 (2019): 123–30. <https://doi.org/10.29210/138700>.
- Zulkifli, Ahmad. *Stories of The Great Leader*. Lkis Pelangi Aksara, 2020.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian sosial Dan Pendidikan: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Setia Negara No 1 Kotak Pos 305 (0732) 21010-21759 Fax.21010 Kode Pos 38119
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: pascasarjana.staincurup@gmail.com

DIREKTUR PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
KEPUTUSAN
Nomor : 021 /In.34/PS/PP.00.9/01/2023

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP

- a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
 - b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai Pembimbing I dan II;
- 1 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - 2 Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
 - 3 Peraturan Menteri Agama RI Nomor 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
 - 4 Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan, Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
 - 5 Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.11/3/15447/2018 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
 - 6 Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup;
 - 7 Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor 0319/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Pengangkatan Direktur Pascasarjana IAIN Curup.

Saudara:

MEMUTUSKAN:

1. Dr. Lukman Asha, M.Pd.I NIP 19590929 199201 1 001
2. Dr. Abdul Sahib, S.Pd.L., M.Pd NIP 19720520 200312 1 001

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : Nopi Kurinia
NIM : 20861012
JUDUL TESIS : Kepemimpinan Ketua Yayasan An-Naml Dalam Membentuk Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-Naml Musi Rawas Utara

1. Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
2. Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
3. Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
4. Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
5. Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
6. Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. dr. Ak Gani No 1 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website : www.pascasarjana.iaincurup.ac.id

Nomor : 1301n.34/PCS/PP.00.9/02/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

16 Februari 2023

Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal
Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu
Kab. Musi Rawas Utara

di-
Tempat

Dalam rangka penyusunan Tesis S.2 pada Program Pascasarjana Institut Agama
Islam Negeri (IAIN) Curup :

Nama : Nopi Kurnia
NIM : 20861012
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Tesis : Kepemimpinan Ketua Yayasan An-Naml dalam
Membentuk Usaha Kreatif di Pondok Pesantren An-
Naml Musi Rawas Utara
Waktu Penelitian : 16 Februari s.d 16 Agustus 2023

Mohon kiranya Bapak berkenan memberi izin penelitian kepada mahasiswa yang
bersangkutan.

Demikianlah atas kerjasama dan izinnya diucapkan terima kasih.



Dr. Sutanto S.Ag., M.Pd.
NIP. 197409212000031003

tembusan :
Wakil Rektor 1 Bidang Akademik IAIN Curup .
Mahasiswa Ybs.
Arsip.

PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat Jalan Lintas Sumatera Km.76 Desa Lawang Agung Musi Rawas Utara 31654

SURAT KETERANGAN

Nomor : 073/ 68 /DPM-PTSP/MRU/II/2023

Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: M.Hamdan Mawardi , ST
: Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu


sarkan Surat dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Program Pascasarjana Nomor :
34/PCS/PP.00.9/02/2023, tanggal 16 Februari 2023 tentang Permohonan Izin penelitian
Rangka penyusunan Tesis S.2 pada Program Pascasarjana Instut Agama Islam Negeri
Curup,maka dengan ini menerangkan bahwa :

: Nopi Kumia
: 20861012
m Study : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Penelitian : 16 Februari s.d 16 Agustus 2023
: Kepemimpinan Ketua Yayasan An-Nami dalam Membentuk Usaha kreatif di
Pondok Pesantren An- Nami Kabupaten Musi Rawas Utara

Penelitian di Pondok Pesantren An- Nami Kabupaten Musi Rawas Utara, serta wajib lapor
i setelah selesai penelitian.

an surat keterangan, ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Muara Rupit
Pada tanggal 17 Februari 2023
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA


M.Hamdan Mawardi, ST
Pembina P.K.I (IV.b)
NIP. 19780328 200604 1 010