

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepemimpinan Islam

###### a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wibowo, kepemimpinan dinyatakan sebagai kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya untuk melakukan proses mempengaruhi, memotivasi dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Dalam buku *Prilaku keorganisasian* karya Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, kepemimpinan adalah intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menggiring dan mempengaruhi prestasi organisasi.<sup>2</sup>

###### b. Tipe Pemimpin

Dari berbagai literatur menurut S. P. Siagian, bahwa sebagaimana diketahui dewasa ini dapat diidentifikasi 5 tipe utama pemimpin yaitu:

- 1) Tipe yang otokratisasi atau diktatori
- 2) Tipe yang militeristis
- 3) Tipe yang paternalistis
- 4) Tipe yang *laissez faire*, dan
- 5) Tipe yang demokratis atau partisipatis.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Wibowo, *Prilaku dalam Organisasi*, (Depok: Rajawaliipres, 2017) , 307

<sup>2</sup> Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, *Prilaku keorganisasian* (Yogyakarta: Graha ilmu, 2009), 89

<sup>3</sup>Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, dan Kasus*, (Bandung: Alfabeta, 2016) , 72

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi, fungsi kepemimpinan adalah memandu, membangun, membimbing, menuntun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, memberikan pengawasan yang efisien, menjalin jaringan komunikasi yang baik dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu:

- 1) Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian masukan penyelesaian, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan atau sosial kelompok yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar dengan kelompok lain, pencegahan perbedaan kelompok dan sebagainya.<sup>4</sup>

d. Peran Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dalam bukunya *Prilaku keorganisasian*<sup>5</sup>, seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai berikut:

1) Pemberi Arah

Seorang pemimpin diharapkan mampu memberi arahan, sehingga dapat diketahui sampai sejauh mana efektifitas maupun efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan.

2) Agen Perubahan

Seorang pemimpin sebagai katalisator perubahan pada lingkungan eksternal. Untuk itu, pemimpin harus mampu mengantisipasi perkembangan dunia luar, serta menganalisis implikasinya terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal yang utama dan prioritas atas perubahan tersebut, mempromosikan

---

<sup>4</sup> Usman Effendi, *Asas Manajemen* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2011), 188-189.

<sup>5</sup> Komang Ardana, dkk., *Prilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019), 101-102

penelitian, serta memberdayakan karyawan untuk menciptakan perubahan-perubahan yang penting.

3) Pembicara

Pemimpin sebagai harus dapat menjadi pembicara ahli, pendengar yang baik dan penentu visi organisasi dari pihak luar, agar memperoleh informasi dukungan, ide dan sumber daya yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

4) Pembina

Pemimpin merupakan pembina dari sebuah tim yang memberdayakan individu-individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilaku mereka sesuai visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain, ia berperan sebagai mentor dan juga yang menjadikan visi bisa terealisasikan.

e. Gaya Kepemimpinan

Menurut Frans Mardi Hartanto, Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk memengaruhi orang lain sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebijakan dan kapabilitas terbaiknya dalam proses pencapaian nilai.<sup>6</sup>

Dalam jurnal Harjony Desky, gaya kepemimpinan ialah proses yang baik dalam memotivasi dan memengaruhi orang lain terutama bawahannya untuk bertindak dan berfikir agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mampu menciptakan karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi dan mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif.<sup>7</sup>

Menurut Mas'ud Machfoedz, kepemimpinan diklasifikasikan dalam beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut :

---

<sup>6</sup> Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani* (Bandung: Penerbit Mizan, 2009), 512.

<sup>7</sup> Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepass Lhokseumawe." *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Inferensi* (2014), 461.

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokratis ialah pengambilan keputusan manajerial tanpa memerlukan konsultasi dengan pihak lain, dan memerintahkan karyawan untuk melaksanakannya. Dalam gaya kepemimpinan ini berlaku ketentuan informasi satu arah, dari manajer (Pengasuh) kepada karyawan (Santri).

2) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Kepemimpinan birokratis didasarkan pada undang-undang, peraturan dan berbagai kebijaksanaan. Gaya kepemimpinan birokratis banyak diterapkan pada organisasi pemerintah. Penyelenggaraan organisasi seperti ini kurang bleksibel dan situasi yang kaku sering kali menyebabkan keragu-raguan dan menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan karyawan.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif diklarifikasikan dalam tiga macam: kepemimpinan demokratis, konsensual, dan konsultatif.

(a) Kepemimpinan Demokratis

Dalam kepemimpinan demokratis pengambilan keputusannya dilakukan bersama-sama oleh manajer dan karyawan. Perusahaan yang menerapkan kepemimpinan demokratis memerlukan fleksibilitas, kecakapan mendengarkan, dan empati. Banyak perusahaan mengalami kemajuan yang berarti dengan menerapkan gaya kepemimpinan ini.

(b) Kepemimpinan Konsensual

Gaya kepemimpinan ini memotivasi kelompok diskusi dengan suatu pokok permasalahan dan kemudian mengambil keputusan yang merefleksikan konsensus seluruh kelompok. Semua karyawan yang akan terpengaruhi oleh keputusan berkesempatan untuk memberikan masukan.

## (c) Kepemimpinan Konsultatif

Gaya kepemimpinan ini menerapkan musyawarah dengan bawahan sebelum pengambilan suatu keputusan, meskipun demikian pimpinan tetap merupakan pihak yang berkewenangan untuk mengambil keputusan.<sup>8</sup>

## f. Teori Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, ada tiga sasaran utama teori kepemimpinan, yaitu teori kepemimpinan sifat, teori kepemimpinan perilaku dan teori kepemimpinan situasi, serta kewibawaan pemimpin.<sup>9</sup>

## 1) Teori kepemimpinan sifat

Teori ini didasarkan pada pendapat bahwa keberhasilan pemimpin karena disebabkan oleh adanya kelebihan dari sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu sendiri. Sifat-sifat itu dapat berubah seperti sifat-sifat fisik, tinggi badan, stamina, raut muka dan sebagainya. Disamping sifat-sifat fisik juga sifat kemampuan, seperti: kecerdasan, lancar berbicara, dan sebagainya. Sedang sifat yang lain adalah sifat-sifat kepribadian seperti halnya harga diri, keteladanan, kejujuran dan sebagainya.

## 2) Teori kepemimpinan perilaku dan situasi

Menurut teori ini perilaku seorang pemimpin mempunyai kecenderungan ke arah dua hal: *pertama*, konsiderasi (*cosideration*), yaitu kecenderungan pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Perilaku yang seperti ini memiliki gejala-gejala seperti sifat pemimpin yang ramah tamah, membantu kepentingan bawahan, membela bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, memberikan kesejahteraan bawahan dan sebagainya. *Kedua*, struktur inisiasi (*initiating*

---

<sup>8</sup> Mas'ud Machfoedz dan Mahmud Machfoedz, *Kewirausahaan: Metode, Manajemen, dan Implementasi*. 207-208.

<sup>9</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987). 115-116.

*structure*), yaitu kecenderungan pemimpin yang memberikan batasan-batasan antara peranan pemimpin, peranan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Tanda-tandanya adalah bawahan diberikan intruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan dan bagaimana pekerjaan dilakukan, serta bagaimana hasil yang akan dicapai. Oleh karena itu pemimpin membuat berbagai standar yang perlu dilaksanakan bawahan.

Teori ini kemudian dikembangkan oleh Robert R Blake dan Jane S. Mouton yang terkenal dengan teorinya *The Managerial Grid Leadership Styles*. Dalam teori Blake istilah konsiderasi disebut kecenderungan kepada bawahan (*concern for people*) dan struktur inisiasi disebut kecenderungan pada hasil (*concern of production*). Berdasarkan teori ini, seprang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang perhatiannya terhadap bawahan tinggi dan perhatian terhadap hasil juga tinggi.

Kemudian timbul Teori Kepemimpinan Situasi. Teori ini hasil pengembangan Paul Harsey dan Kenneth H. Blanchard, yaitu:

- (a) Seorang pemimpin harus merupakan seorang pandiagnosa yang baik.
- (b) Seorang pemimpin harus bersifat fleksibel sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan.

Jadi kesimpulannya dalam teori situasi adalah bahwa tingkah laku seorang pemimpin harus selalu disesuaikan dengan situasi kedewasaan bawahan. Istilah kedewasaan bagi bawahan mempunyai komponen pengertian sebagai berikut:

- a. Mempunyai tujuan, termasuk kemampuan menyusun tujuan dan dapat mencapai tujuan tersebut.
- b. Mempunyai rasa tanggung jawab, dalam arti memiliki kemampuan (kompetensi) dan kemauan (motivasi).

- c. Memiliki pendidikan dan pengalaman
- d. Mempunyai relevansi dengan tugas, yaitu kemauan teknis melaksanakan tugas, dan memiliki rasa percaya pada diri sendiri dan rasa harga diri.

### 3) Kewibawaan Pemimpin

Keberhasilan pemimpin disamping ditentukan oleh sifat-sifat dan perilaku, juga ditentukan oleh faktor kewibawaan. Sebagai salah satu konsep kepemimpinan, kewibawaan menyangkut semua aspek yang berkaitan dengan kepemimpinan seseorang atau sekelompok orang untuk mempengaruhi lain.

Pengertian kewibawaan dalam konteks kepemimpinan adalah sebagaimana dikemukakan oleh Stephen P. Robbins: *concept of power as the ability to induce or influence behavior*. Oleh karena itu, sesuai pula yang dikatakan oleh Koontz Cs. bahwa peran seorang pemimpin:

*“... Is to induce persuade all subordinate of followers to contribute willingly to organization goal in accordance with the maximum capability”*.<sup>10</sup>

Kewibawaan mempunyai peran sebagai daya dorong bagi setiap pemimpin. Sebab didalam mempengaruhi, mengubah, dan menggerakkan perilaku bawahan ke arah tercapainya tujuan organisasi, disamping berbagai teknik kepemimpinan, diperlukan pula adanya daya dorong tertentu yang disebut kewibawaan.

### g. Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan sering dikenal dengan perkataan *khalifah* yang bermakna “wakil”, dalam surat Al-Baqarah ayat 30

---

<sup>10</sup> Wahjosumidjo, *kepemimpinan dan motivasi*, 117-118

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً<sup>ط</sup>  
 قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ  
 نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ<sup>ط</sup> قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا  
 تَعْلَمُونَ

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Allah berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

Sebagaimana dikemukakan di atas. Mustafa al-Maghrabi, mengatakan khalifah adalah wakil tuhan di muka bumi *khalifah fil ardi*. Rasyid Ridha al-Manar, menyatakan *khalifah* adalah sosok manusia yang dibekali kelebihan akal, pikiran dan pengetahuan untuk mengatur. Istilah atau perkataan *khalifah* ini, mulai populer digunakan setelah Rasulullah Saw wafat. Dalam istilah yang lain, kepemimpinan juga terkadang dalam pengertian *imam*, yang berarti pemuka agama dan pemimpin spiritual yang diteladani dan dilaksanakan fatwanya. Ada juga istilah *amir*, pemimpin yang memiliki kekuasaan dan kewenangan untuk mengatur masyarakat.<sup>11</sup> Secara ekplisit keberadaan kepemimpinan ini dilegitimasi dalam al-Quran sebagai seorang yang mempunyai

---

<sup>11</sup> Veithzal Rivai, dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 10



kedudukan kepatuhan (taat) setelah Allah dan Rasul-Nya.<sup>12</sup>

Imamah atau Kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam Al-Quran dan As-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga bahkan sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik di dunia dan akhirat sebagai tujuannya.<sup>13</sup>

Dalam islam, konsep kepemimpinan di yakini mempunyai nilai yang khas dari sekedar kepengikutan bawahan dan pencapaian tujuan organisasi. Ada nilai-nilai *transendental*. Yang diperjuangkan dalam Kepemimpinan Islam dalam organisasi apapun. Nilai-nilai tersebut menjadi pijakan dalam melakukan aktifitas kepemimpinan.<sup>14</sup>

Dari hal tersebut, definisi Kepemimpinan Islam ialah bukan sekedar kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas. Tetapi lebih dari itu, kemampuan tersebut diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan/santri. Islam tidak menuntut kepatuhan/kepengikutan kepada individu yang memimpin yang tidak memegang prinsip-prinsip Islam. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan tanpa kewenangan kepemimpinan tidak akan dapat mencapai tujuan kepemimpinan.

Selanjutnya, Syekh Muhammad al-Mubarak menyatakan ada empat syarat seseorang untuk menjadi pemimpin.

---

<sup>12</sup> Al-Qur'an Surat Al-Baqarah, 30

<sup>13</sup> Veithzal Rivai, dkk., *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, 27

<sup>14</sup> Moh. Subhan, "Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Tadris Vol. 8 No 1, Juni 2013*, 129

- 1) Memiliki akidah yang benar *aqidah salimah*
- 2) Memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas
- 3) Memiliki akhlak yang mulia *akhlaqul karimah*
- 4) Memiliki kecakapan manajerial, memahami ilmu-ilmu administrasi dan manajemen dalam mengatur urusan-urusan duniawi<sup>15</sup>

Inilah syarat-syarat yang harus dijadikan tolok ukur oleh kaum muslim dalam memilih seorang pemimpin. Menurut Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, Rasulullah SAW dalam memimpin umat memiliki beberapa karakter utama yang bisa dijadikan tauladan untuk kepemimpinan pada masa sekarang. Beberapa karakter yang dimiliki Rasulullah SAW sebagai pemimpin adalah sebagai berikut:

1) *Shiddiq*

Seorang pemimpin yang selalu jujur, menyatakan kebenaran atau memiliki integritas pribadi yang tinggi. Nilai shiddiq disamping diartikan jujur, juga diartikan tahan uji, ikhlas, dan serta memiliki keseimbangan emosional.

2) *Amanah*

Seorang pemimpin harus bisa dipercaya, bertanggung jawab, dan selalu dapat menyelesaikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dengan apa yang diamanahkan kepadanya.

3) *Tabligh*

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat berkomunikasi secara benar, menyampaikan kebenaran serta mampu mendidik dan menggerakkan orang lain mematuhi peraturan.

4) *Fathanah*

Seorang pemimpin yang profesional serta mengutamakan keahlian, kecerdasan, kebijaksanaan, dan kompetensi dalam

---

<sup>15</sup> Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, M.Sc. *Manajemen syariah dalam praktik*, 131

menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>16</sup>

h. Indikator kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo, terdapat beberapa indikator dalam diri seorang pemimpin<sup>17</sup>

1) Bersikap adil (*arbitrating*)

Dalam kehidupan organisasi apapun, rasa kebersamaan diantara para anggotanya adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara bawahan, maupun antara pemimpin dengan bawahan, dalam mencapai tujuan organisasi. Tetapi dalam hal-hal tertentu mungkin akan terjadi ketidak sesuaian diantara para bawahan, akhirnya timbul persoalan. Apabila diantara mereka tidak bisa memecahkan persoalan, maka pemimpin perlu turun tangan untuk segera menyelesaikannya, dan dalam hal memecahkan persoalan hubungan antara bawahan seorang pemimpin harus bersikap adil dan tidak memihak.

2) Memberikan sugesti (*suggesting*)

Sugesti dapat disebut juga saran atau anjuran. Dalam hal kepemimpinan sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya yang mampu menggerakkan, mengarahkan hati orang lain dan sugesti juga memiliki peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri, serta rasa pegabdian partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tercapainya tujuan (*supplying objectives*)

Tercapainya tujuan organisasi tidak begitusaja terjadi secara otomatis, melainkan harus didukung oleh adanya

---

<sup>16</sup> Dr. K.H. Didin Hafidhuddin, M.Sc. *Manajemen syariah dalam praktik*, 54-56

<sup>17</sup> Wahjosumidjo, 154-156.

kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi, serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator (*catalysing*)

Katalisator dalam dunia kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang berperan sebagai sosok yang selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada. Berusaha menimbulkan reaksi yang dapat menumbuhkan semangat dan daya kerja cepat dan semaksimal mungkin.

5) Menciptakan rasa aman (*providing security*)

Setiap pemimpin berkewajiban untuk menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan fungsi ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin selalu memelihara hal-hal yang positif dan sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dengan demikian dalam melaksanakan tugas-tugasnya bawahan selalu merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, khawatir, dan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

6) Sebagai wakil organisasi (*representing*)

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun selalu memandang atasan atau pemimpinnya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih kepemimpinan yang menganut prinsip “keteladanan atau panutan”. Seorang pemimpin adalah segala-galanya. Oleh karena itu, segala prilaku, perbuatan, tingkah laku dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan tertentu terhadap organisasinya. Penampilan dan kesan-kesan positif seorang pemimpin akan memberikan gambaran positif pula terhadap organisasi yang dipimpinnya. Dengan demikian setiap pemimpin tidak lain juga diakui sebagai

tokoh yang bisa mewakili dalam segala hal dari organisasi yang dipimpinnya.

7) Sumber inspirasi (*inspiring*)

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghagai (*praising*)

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam suatu organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasannya. Oleh karena itu, menjadi kewajiban pemimpin harus memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

## 2. Motivasi Spiritual

### a. Pengertian Motivasi

Menurut Wahjosumidjo dijelaskan dalam bukunya kepemimpinan dan motivasi, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara kebutuhan, sikap, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Faktor di dalam diri seseorang dapat berupa sikap, kepribadian, pengalaman dan pendidikan, atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh

pemimpin, kolega atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks.<sup>18</sup>

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian dalam bukunya Martin Handoko, motivasi adalah keinginan, tujuan, harapan, sasaran, kebutuhan, intensif dan dorongan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dihubungkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi ataupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan.<sup>19</sup>

Motivasi merupakan proses psikologis yang mampu meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Manusia membutuhkan *goal portofolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual dan spiritual.<sup>20</sup>

Para ahli memiliki pengertian masing-masing dan titik tekan yang berbeda, namun pada garis besarnya memiliki makna yang sama. Dapat disimpulkan melalui beberapa landasan definisi yang telah dikemukakan beberapa ahli, bahwa motivasi merupakan suatu energi atau dorongan dimana kebutuhan (needs) menjadi alasan yang melatarbelakangi kekuatan tersebut dan menggerakkan manusia untuk melakukan sesuatu sesuai dengan motif atau alasan yang diinginkan.

b. Teori Motivasi

Menurut Frederick Herzberg, dalam bukunya Irham Fahmi, mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri dari :

---

<sup>18</sup> Wahjosumidjo, 174-175.

<sup>19</sup> Martin Hanadoko, *Motivasi (Daya Penggerak Tingkah Laku)*, (Yogyakarta : Kanisius, 2002), 51.

<sup>20</sup> Heri Pratikto, Prilaku Konsumsi Berbasis Motivasi Spiritual Islam Guru-Guru Mata Pelajaran Ekonomi Pada SMA/MA, (*Malang: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun 15 No. 1. Maret 2010*), 73.

- 1) Faktor Higeine, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan ataupun mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya, terdiri atas faktor ekstrinsik.
  - 2) Faktor Motivator, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi (bersifat intrinsik).<sup>21</sup>
- c. Peran Motivasi

Menurut Ramayulius motivasi memiliki beberapa dalam kehidupan manusia, minimal ada empat peran motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi berperan sebagai pendorong manusia dalam melakukan sesuatu
  - 2) Motivasi berperan sebagai penentu arah dan tujuan
  - 3) Motivasi berperan sebagai penyeleksi perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia
  - 4) Motivasi berperan sebagai penguji sikap manusia dalam berbuat. termasuk keterhubungannya terhadap Tuhan dan semesta manusia.<sup>22</sup>
- d. Pengertian Spiritual

Kajian tentang spiritualitas merujuk pada filsafat spiritualisme, yakni aliran yang menyatakan bahwa pokok dari realitas (*foundation of reality*) adalah spirit, jiwa dunia yang meliputi alam semesta dalam segala tingkatan aktivitasnya, sebagai penyebab dari aktivitasnya, perintah dan bimbingan (petunjuk), dan bertindak sebagai penjelasan yang lengkap dan rasional.<sup>23</sup>

Elkins menunjuk spiritualitas sebagai cara individu memahai keberadaan maupun pengalaman dirinya. Bagaimana individu memahami keberadaan maupun pengalamannya dimulai dari kesadarannya mengenai adanya realitas transenden (berupa kepercayaan kepada Tuhan, atau apapun yang dipersiapkan individu sebagai sosok transenden)

---

<sup>21</sup> Irham Fahmi, *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus*, 113-114.

<sup>22</sup> Ramayulius, *Psikologi Agama*, (Jakarta : Kalam Mulia, 2002), 80

<sup>23</sup> Abdul jalil, *Spiritual Entrepreneurship transformasi spiritualitas kewirausahaan*, (Yogyakarta: LkiS: 2013), 23.

dalam kehidupan, dan dicirikan oleh nilai-nilai yang dianutnya.<sup>24</sup>

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizal Muttaqin, Hafiduddin menjelaskan bahwa spiritual lebih kepada pemaknaan manusia secara lebih mendalam terhadap esensi penciptaannya di atas dunia yang fana ini. Oleh karena itu, spiritual dikaitkan dengan nilai-nilai agama. Bagi Islam bagaimana seorang hamba memahami esensi penciptaannya dan kemudian ia berusaha menjalankannya sebagai wujud menjalankan perintah yang menciptakannya.<sup>25</sup> Seperti dalam Al-Qur'an Surat Adz-Dzariyat ayat 56 Allah SWT menjelaskan:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Artinya : “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.”<sup>26</sup>

Berdasarkan firman Allah SWT di atas, spiritual bagi seorang muslim adalah penyerahan diri sepenuhnya hanya untuk yang menciptakannya. Spiritual menjadikan Allah SWT sebagai tujuan akhir kehidupannya, sehingga apapun yang dilakukan di atas permukaan bumi ini semuanya merupakan tempat untuk pengabdian kepada Allah SWT.

Dengan demikian spiritualitas adalah kesadaran manusia akan adanya realisasi manusia dengan Tuhan, atau sesuatu yang dipersiapkan sebagai sosok transenden. Spiritualitas mencakup *inner life* individu, idealisme, pemikiran, sikap, perasaan, dan pengharapannya kepada Yang Mutlak, serta bagaimana individu mengekspresikan hubungan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

<sup>24</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 24

<sup>25</sup> Rizal Muttaqin, *Kemandirian Dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren*, 70.

<sup>26</sup> Al-Qur'an Surat Adz-Dzariyat 56



Sebagai sesuatu yang transpersonal, konten, spiritualitas biasanya terdiri dari hal-hal sebagai berikut:

- 1) Berhubungan dengan sesuatu yang tidak diketahui/tidak pasti,
- 2) Bertujuan menemukan arti dan tujuan hidup,
- 3) Menyadari kemampuan untuk menggunakan sumber dan kekuatan dari dalam diri sendiri,
- 4) Mempunyai perasaan keterkaitan dengan diri sendiri dan dengan yang maha tinggi.<sup>27</sup>

e. Pengertian Motivasi Spiritual

Motivasi spiritual adalah Dorongan-dorongan yang memotivasi tingkah laku manusia untuk memenuhi kebutuhan rohani. Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan pencipta alam semesta. Unsur spiritual dalam diri manusia membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara yang secara fundamental lebih baik untuk melakukannya.<sup>28</sup>

Anshari menjelaskan bahwa motivasi spiritual seseorang muslim terbagi menjadi tiga:<sup>29</sup>

1) Motivasi Akidah

Motivasi akidah adalah keyakinan hidup, yaitu pengikraran yang bertolak dari hati. Jadi motivasi akidah dapat diartikan sebagai motivasi dari dalam yang muncul akibat kekuatan akidah tersebut.

2) Motivasi Ibadah

Motivasi Ibadah merupakan motivasi yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak memiliki agama, seperti sholat, do'a, dan puasa. Ibadah merupakan tata aturan Ilahi yang

---

<sup>27</sup> Abdul Jalil, *Spiritual Entrepreneurship*, 24-25.

<sup>28</sup> Heri Pratikno, "Motivasi Spiritual Dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional Dan Prilaku Konsumsi Guru Ekonomi", *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Vol. 9 No. 1 April 2012*, 126

<sup>29</sup> Yoiz Shofwa, "Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen Dan Karyawan Stain Purwokerto", *Jurnal Pro Bisnis Vol. 6 No.1 Februari 2013*, 8

mengatur hubungan ritual langsung antara hamba Allah dengan Tuhannya yang tata caranya ditentukan secara rinci dalam Al Qur'an dan Sudah Rasul. Jika dikaitkan dengan kegiatan berkerja, Ibadah masih berada dalam taraf proses sedangkan output dari Ibadah adalah muamalat.

### 3) Motivasi Muamalat

Motivasi Muamalat merupakan tata aturan Illahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi. Motivasi muamalat ini mengatur kebutuhan manusia seperti, kebutuhan primer (kebutuhan pokok), kebutuhan sekunder (kesenangan), dan kebutuhan tersier (kemewahan).

Tidak diragukan lagi bahwa kebutuhan spiritual begitu penting bagi kemanusiaan universal sehingga dalam persoalan-persoalan yang paling sederhana sekalipun harus diupayakan tetap menuju pada alur spiritualitas. Oleh karenanya penerapan motivasi spiritual sangat penting dalam kemandirian dan pemberdayaan ekonomi.

### 3. Kemandirian Ekonomi Berbasis Pesantren

Pada jurnal yang ditulis Rizal Muttaqin tentang Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren, Burnadib mendefinisikan kemandirian sebagai salah satu keadaan ketika seseorang memiliki hasrat bersaing untuk maju demi kebaikan dirinya, mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk mengatasi masalah yang dihadapi, memiliki kepercayaan diri dalam mengerjakan tugas tugasnya, dan bertanggung jawab terhadap apa yang dilakukannya.<sup>30</sup>

Istilah kemandirian dapat juga diartikan dengan hal atau keadaan seseorang dapat berdiri sendiri atau tidak bergantung kepada orang lain. Kemandirian berasal dari

---

<sup>30</sup> Rizal Muttaqin, Kemandirian Dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren, 68

kata “*diri*”, yang berarti ia tidak dapat dilepaskan dari perkembangan diri seorang individu. Diri adalah inti dari kepribadian dan merupakan titik pusat yang menyelaraskan dan mengkoordinasikan seluruh aspek kepribadian.<sup>31</sup>

Dengan kata lain, kemandirian adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan keberanian mengambil inisiatif, mencoba mengatasi masalah tanpa minta bantuan orang lain, berusaha dan mengarahkan tingkah laku menuju kesempurnaan.<sup>32</sup>

Kemandirian dalam perekonomian merupakan sikap dan mental yang memungkinkan seseorang atau kelompok orang untuk bertindak bebas, benar, dan bermanfaat yaitu berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri, sesuai dengan hak dan kewajibannya, sehingga dapat menyelesaikan masalah-masalah yang berkembang, serta dapat bertanggungjawab terhadap segala resiko yang terjadi. Mandiri secara finansial adalah mampu membiayai segala keperluan diri dan tidak lagi bergantung kepada yang lain. Dan hal ini memerlukan proses transisi, waktu, dan usaha untuk selalu bersikap gigih tanpa putus asa.<sup>33</sup>

Definisi kemandirian ini juga sesuai dengan hadist nabi yang diriwayatkan oleh Imam Baihaqi, yang artinya:

Suatu ketika ada yang bertanya kepada Nabi SAW: “Wahai Rasulullah SAW, pekerjaan apa yang paling baik?”. Rasulullah SAW menjawab: “Pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan tangannya dan juga setiap perdagangan yang mabrur (baik).” (HR. al-Baihaqi)

Selain dalil tentang kemandirian diatas, kita juga perlu merujuk pada ajaran kemandirian yang diajarkan oleh Khalifah Umar bin Khattab RA. Ajarannya bertujuan untuk mencapai kehidupan manusia yang mandiri, bebas

---

<sup>31</sup> Misjaya, dkk, “Konsep Pendidikan Kemandirian Ekonomi di Pondok Pesantren Mukmin Mandiri Sidoarjo - Jawa Timur”, *Edukasi Islam: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 08 No. 01 Februari 2019, 94

<sup>32</sup> Misjaya, dkk, 95

<sup>33</sup> Moh. Rifa’i, “Manajemen Ekonomi Mandiri Pondok Pesantren Dalam Mewujudkan Kualitas Layanan Pendidikan”, *Profit : Jurnal Kajian Ekonomi Dan Perbankan*, 33

dari tekanan, merdeka (*liberty*), penuh keadilan (*justice*), dan penuh kesejahteraan (*prosperity*) sehingga dapat melakukan kebaikan dan mewujudkannya. Beliau mengatakan bahwa:

*Artinya: “Kuasai ekonomi dan produktiflah, kalau tidak, saya khawatir kamu akan tergantung kepada mereka”.*<sup>34</sup>

Perekonomian yang mandiri sebuah Pondok Pesantren bertujuan guna meningkatkan layanan pendidikan menjadi berkualitas, sehingga bangsa ini pun menjadi berkualitas. Salah satunya adalah dengan cara berwirausaha, yaitu menjalankan usaha ekonomi sendiri, menciptakan unit-unit usaha baru, dan menciptakan inovasi-inovasi baru yang profit di lingkungan Pondok Pesantren. dan ini merupakan kewajiban dalam mengimplementasikan semangat menjadi manusia yang tidak merugi.<sup>35</sup>

Dengan demikian, maka kemandirian ekonomi berbasis pesantren memberikan arti bahwa Pondok Pesantren tersebut dapat melakukan usaha-usaha ekonomi didalam maupun diluar lingkungan Pondok tersebut secara fokus terhadap pengembangan dan ekspansi usaha yang dilakukan dengan manajemen yang baik, agar dapat menjalankan kewajiban memberikan layanan pendidikan berkualitas kepada masyarakat dengan dukungan pendanaan dari usaha-usaha tersebut secara sirkulatif dan memadai sehingga dapat memberikan profit bagi masyarakat internal dan eksternal Pondok Pesantren.

Upaya untuk mewujudkan kemandirian ekonomi sebuah Pondok Pesantren, merupakan sebuah pekerjaan besar dan membutuhkan proses pengerjaan secara totalitas dan fokus dengan penerapan manajemen yang baik, dengan beberapa cara yaitu:

- a. Membangun etos entrepreneurship pengelola ekonomi dan seluruh warga internal Pondok Pesantren, dipahami bahwa langkah pengembangan terhadap suatu kebaikan merupakan

---

<sup>34</sup> Moh. Rifa'i, 33

<sup>35</sup> Moh. Rifa'i, 34

- sebuah kebebasan dan pembebasan diri dari keterpurukan dan kekangan pihak lain.
- b. Mengadakan program-program profesionalisasi SDM. Hal ini sangat penting sekali, karena kualitas SDM harus selalu termotivasi melalui pengetahuan-pengetahuan yang memadai.
  - c. Mengimplementasikan manajemen ekonomi yang baik, sehingga ia memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan layanan.
  - d. Kreatif dan meningkatkan kualitas produk dan kualitas layanan yang memenuhi standar.
  - e. Melakukan kerjasama dan jejaring dengan pihak-pihak lain.<sup>36</sup>

#### 4. Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren

Menurut Suharto dalam buku *Sosiologi Perubahan Sosial*, pemberdayaan (*empowerment*) berasal dari kata “*power*” (kekuasaan atau keberdayaan). Karena itu, ide utama dari pemberdayaan ini bersentuhan dengan konsep kekuasaan. Konsep kekuasaan juga sering dikaitkan dengan kemampuan individu untuk membuat orang lain melakukan apa yang diinginkannya, terlepas dari minat dan keinginan mereka.<sup>37</sup>

Pemberdayaan pada hakekatnya adalah penguatan kemampuan, kemauan, keterampilan, keberanian, daya penafsiran, dan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh masyarakat atau kelompok yang berada dibawah dominasi penguasa.<sup>38</sup>

Tujuan pemberdayaan secara umum yaitu menjadikan masyarakat memiliki daya dengan meningkatkan kualitas hidup manusia atau peningkatan harkat dan mar tabat manusia. pemberdayaan berarti

---

<sup>36</sup> Moh. Rifa'i, “Manajemen Ekonomi Mandiri Pondok Pesantren Dalam Mewujudkan Kualitas Layanan Pendidikan”, 37

<sup>37</sup> Rudi Haryanto, “Pemberdayaan Santri Pondok Pesantren Musthafawiyah Di Era Globalisasi”, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, Vol. 9 No. 2 2017, 21

<sup>38</sup> Qi Mangku Bahjatulloh, “Pengembangan Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Kegiatan Filantropi”, *Inferensi: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, Vol. 10, No. 2 Desember 2016, 481

mengembangkan kekuatan atau kemampuan (daya), potensi, sumber daya, manusia agar mampu membela dirinya sendiri<sup>39</sup>. Sedangkan tujuan utamanya adalah memperkuat kekuasaan masyarakat khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidak berdayaan, baik karena kondisi internal (misalnya persepsi mereka sendiri), maupun eksternal (misalnya ditindas oleh struktur sosial yang tidak adil).<sup>40</sup>

Dalam pemberdayaan ekonomi santri, pembentukan dan pemberdayaan wirausaha tidak cukup hanya dengan melengkapi sarana fisik untuk melatih keterampilan yang diselenggarakan oleh pesantren, yang diperlukan sebenarnya adalah usaha untuk membentuk semangat dan wawasan wirausaha. Wawasan dan semangat wirausaha hanya dapat dibentuk melalui penggalian potensi dan wawasan batin yang dilakukan secara siteatis, sehingga dapat berfungsi untuk melihat peluang-peluang usaha yang masih sangat terbuka.<sup>41</sup>

## 5. Tahap-tahap Pemberdayaan

Dalam pemberdayaan ekonomi berbasis pesantren, dapat dilakukan dengan program pembinaan, melalui beberapa tahap yaitu:

### a. Pelatihan Usaha

Melalui pelatihan ini, setiap santri diberikan pemahaman terhadap konsep-konsep kewirausahaan, tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memberika wawasan yang lebih menyeluruh dan aktual, sehingga dapat menumbuhkan motivasi terhadap santri, di samping diharapkan santri memiliki pengetahuan teoritis tentang penguasaan teknik kewirausahaan dalam berbagai aspeknya. Pelatihan sebaiknya diberikan lebih atual, dengan menyajikan

---

<sup>39</sup> Aziz Muslim, *Metodologi Pengembangan Masyarakat*, (Yogyakarta: Teras, 2009), 5

<sup>40</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat, Memberdayakan Rakyat: Kajian Strategis Pembangunan kesejahteraan sosial*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), 60

<sup>41</sup> Musa Asy'arie, *Islam Etos Kerja, dan Pemberdayaan Ekonomi Ummat*, (Yogyakarta: LESFI, 1997), 151

pengalaman praktek hidup berwirausaha, baik mereka yang bergelut didunia usaha, atau contoh-contoh kogktret yang terjadi dalam praktek-praktek usaha;

b. Permodalan

Permodalan dalam bentuk uang, merupakan salah satu faktor penting dalam dunia usaha, tetapi bukan yang terpenting. Untukmendapatkan dukungan keuangan yang cukup stabil, perlu melakukan hubungan kerja sama yang baik dengan lembaga keuangan, baik perbankan maupun dana bantuan yang disalurkan melalui kemitraan usaha lainnya. penambahan modal dari lembaga keuangan, sebaiknya diberikan untuk modal pengembangan bukan untuk modal awal, setelah usaha itu dirintis dan menunjukkan prospeknya yang cukup baik, kemudian dana yang dipakai adalah dana yang berbunga, maka seringkali menjadi penyebab sulitnya usaha itu berkembang, karena profit yang ada habis untuk membayar bunga.

c. Pendampingan

Ketika usaha dijalankan, maka calon wiraswast akan didampingi oleh tenaga pendamping yang profesional, yang berfungsi sebagai pengarah maupun sekaligus pendamping sehingga kegiatan usaha yangdigelutinya benar-benar mampu berhasil dikuasainya, maka memungkinkan diadakannya usaha-usaha pengembangan. Tahap pendampingan sebenarnya tidak mutlak harus diberikan, hanya karena pelaku usaha biasanya tidak dapat menstabilkan kegiatan usahanya, maka diperlukan pendampingan. Jadi tahap pendampingan adalah penguatan agar usaha yang akan dikembangkan benar-benar berjalan baik<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat, Memberdayakan Rakyat:Kajian Strategi Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, 59

## 6. Pesantren

Pondok pesantren merupakan sistem pendidikan yang terintegrasi, tempat para santri/murid tinggal selama menempuh pendidikan dan belajar beberapa disiplin keilmuan dengan bimbingan beberapa orang Kyai (religious scholars). Sistem pendidikan ini merupakan sebuah budaya yang unik, sehingga dipandang sebagai bagian dari sistem kebudayaan yang khas yang dimiliki Indonesia.<sup>43</sup>

Terdapat tiga pilar utama yang mencirikan keberadaan pondok pesantren, yaitu santri, pendidikan, dan kyai.<sup>44</sup> Santri menunjuk pada mereka yang ngaji (menuntut ilmu) di pesantren, sebutan untuk murid-murid yang menempuh pendidikan secara umum.

Pendidikan merupakan esensi keberadaan pesantren itu sendiri sebagai lembaga pendidikan keagamaan yang terintegrasi. Pesantren mengembangkan, mengajarkan, sekaligus menerapkan ajaran dan nilai-nilai agama dalam kehidupan para santri dan masyarakat secara umum. Kyai merupakan sosok sentral dalam kehidupan pesantren. Peran kyai tidak saja sebagai pemimpin pesantren, tetapi juga guru sekaligus teladan perilaku baik bagi para santri dan elemen masyarakat lainnya di lingkungan pesantren. Ikatan-ikatan emosional terjalin dalam kehidupan keseharian antara santri dan kyai, sehingga proses peneladanan sikap, perilaku, aturan hidup dan kepribadian kyai oleh para santrinya berlangsung efektif.<sup>45</sup>

Pondok pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang diletakan padanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diemban<sup>46</sup>, yaitu

- a. Sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama
- b. Sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia

---

<sup>43</sup> Ujang Suyatman., “ Pesantren Dan Kemandirian Ekonomi Kaum Santri (Kasus Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Tasikmalaya)”. *Jurnal al-Tsaqafa*, Vol 14, No. 02, Januari 2017, 305

<sup>44</sup> A. Halim, dkk., *Manajemen Pesantren*, 207-209

<sup>45</sup> Ujang Suyatman., “ Pesantren Dan Kemandirian Ekonomi Kaum Santri (Kasus Pondok Pesantren Fathiyah Al-Idrisiyah Tasikmalaya)”. 306

<sup>46</sup> A. Halim, dkk., *Manajemen Pesantren*, 233



- c. Sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

1	Judul	Peran Pondok Pesantren (PONPES) Modern Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat
	Peneliti	A Sugandi, HB Tanjung, dan RK Rusli
	Tujuan	Untuk mendeskripsikan peran pesantren dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat, faktor pendukung dan faktor penghambat.
	Hasil	Penelitian menunjukkan ada pemberdayaan masyarakat oleh Pesantren Moderen Ummul Quro Al-Islam. Bentuk pemberdayaan berupa bidang sosial, ekonomi, dan bidang pendidikan. Berdasarkan kajian pustaka mengenai konsep pemberdayaan ekonomi masyarakat menyatakan bahwa pemberdayaan bertujuan memberi daya atau kekuatan, sehingga orang, kelompok, atau masyarakat menjadi mandiri.
	Persamaan	sama-sama meneliti peran pondok pesantren dalam pemberdayaan ekonomi.
	Perbedaan	Peneliti juga meneliti tentang kemandirian ekonomi yang berbasis pesantren dan dalam penelitian ini peneliti juga menjelaskan penerapan Kepemimpinan Islam dan motivasi spiritual. <sup>47</sup>
2	Judul	Pegembangan Kemandirian Pesantren Melalui Progam Santripreneur
	Peneliti	Toha Maksum dan Muh Barid Nizarudin Wajdi
	Tujuan	Bertujuan untuk mengembangkan kemandirian santri melalui program santripreneur
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program

<sup>47</sup> A. Sugandi., dkk. "Peran Pondok Pesantren (PONPES) Modern Dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat". *Jurnal Tadbir Muwahhid*, Vol 1 No 2. Oktober 2017.

		santripreneur dapat berkembang dengan baik, sehingga dapat menjadi salah satu pendukung ekonomi vital pesantren, yang berdampak pada masyarakat.
	Persamaan	sama-sama meneliti tentang peran pondok pesantren dalam pengembangan kemandirian ekonmi santri.
	Perbedaan	Peneliti tidak hanya meneliti tentang pengembangan kemandirian santri tapi juga menjelaskan tentang pemberdayaan ekonomi yang berbasis pesantren dan peneliti juga menjelaskan tentang penerapan Kepemimpinan Islam dan motivasi spiritual yang ada di pondok pesantren. <sup>48</sup>
3	Judul	Kepemimpinan Kyai Dalam Menumbuhkan Jiwa Kemandirian Santri di Pesantren
	Peneliti	Sarkowi
	Tujuan	untuk meninggikan moral, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan, mengajarkan sikap dan tingkah laku yang jujur dan bermoral, dan menyiapkan para murid untuk hidup mandiri kelak setelah keluar dari kehidupan di pesantren.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat penting untuk santri dalam upaya meningkatkan jiwa kemandirian santri. Jadi santri yang hidup di dalam pesantren tidak hanya mendapatkan ilmu agama, tetapi juga bejar dan mendapatkan ilmu pengetahuan tentang hidup bermasyarakat sehingga lulusan pondok pesantren lebih mandiri dibandingkan dengan lulusan non pesantren.
	Persamaan	sama-sama meneliti tentang peran pemimpin /

<sup>48</sup> Toha Maksum dan Muh Barid Nizarudin. “Pegembangan Kemandirian Pesantren Melalui Progam Santripreneur”. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol 2 No 2. November 2018

		pengasuh / kyai dalam menerapkan Kepemimpinan Islam dalam menjadikan santri lebih mandiri.
	Perbedaan	Peneliti lebih menekankan kepada kemandirian ekonomi dan juga peneliti menambahi penerapan motivasi spiritual sebagai variabel yang mempengaruhi dalam kemandirian. <sup>49</sup>
4	Judul	Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren
	Peneliti	Rizal Muttaqin
	Tujuan	<p>a. Menganalisis model pembinaan kemandirian ekonomi santri dan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang dilakukan pondok pesantren Al-Ittifaq Rancabali Kabupaten Bandung.</p> <p>b. Menganalisis korelasi antara motivasi spiritual dengan kemandirian ekonomi santri pondok pesantren Al-Ittifaq Rancabali Kabupaten Bandung.</p> <p>c. Menganalisis korelasi antara kepemimpinan kyai dengan kemandirian ekonomi santri pondok pesantren Al-Ittifaq Rancabali Kabupaten Bandung.</p> <p>d. Menganalisis korelasi pembinaan pondok pesantren Al-Ittifaq dengan pemberdayaan ekonomi masyarakat sekitarnya.</p>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kemandirian ekonomi santri, selanjutna terdapat juga hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan kyai dengan kemandirian ekonomi santri, dan juga terdapat hubungan positif antara variabel pembinaan yang dilakukan pesantren dengan variabel pemberdayaan ekonomi masyarakat.
	Persamaan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Rizal Muttaqin yaitu sama-

<sup>49</sup> Sarkowi, "Kepemimpinan Kyai Dalam Menumbuhkan Jiwa Kemandirian Santri di Pesantren". *Jurnal Qolamuna Vol 2 No 2. Februari 2017*

		sama meneliti tentang kemandirian dan pemberdayaan ekonomi berbasis pesantren, dan juga menjadikan kepemimpinan kyai dan motivasi spiritual sebagai variabel yang mempengaruhi.
	Perbedaan	Perbedaannya yaitu dalam penelitiannya Rizal Muttaqin menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti sendiri menggunakan metode kualitatif <sup>50</sup>
5	Judul	Pesantren dan Kemandirian Perekonomian: Studi tentang Kewirausahaan di Pondok Pesantren Ar-Risalah Cijantung IV Ciamis
	Peneliti	Zaini Hafidh dan Badrudin
	Tujuan	Untuk mengetahui kondisi dari pondok pesantren Ar-Risalah Cijantung IV dan Usaha mandiri yang dijalankan oleh pondok pesantren Ar-Risalah..
	Hasil	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa usaha mandiri dilakukan pesantren melalui usaha mandiri yang dilakukan oleh pesantren dalam bidang peternakan, perikanan, pertambangan, pertanian dan pengolahan sampah memberikan dampak positif bagi pesantren, karena pesantren memiliki sumber pendanaan lain untuk mendukung pengembangan pesantren tanpa sepenuhnya bergantung lagi pada pemerintah dan usaha yang dijalankan pesantren ini juga berdampak positif bagi masyarakat.
	Persamaan	sama-sama meneliti tentang pesantren dan kemandirian perekonomian. dan sama-sama bergerak dalam bidang agrobisnis.
	Perbedaan	Peneliti tidak hanya meneliti tentang pesantren dan kemandirian perekonomian. tapi juga menjelaskan tentang pemberdayaan ekonomi yang berbasis pesantren dan peneliti juga menjelaskan tentang penerapan Kepemimpinan

<sup>50</sup> Rizal Muttaqin, “Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi Berbasis Pesantren”. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, Vol 1 No 2. Desember 2011

		Islam dan motivasi spiritual yang ada di pondok pesantren. <sup>51</sup>
--	--	--

(Sumber: (Sugandi, Tanjung, & Rusli, 2017), (Toha Masum & Muh Barid Nizarudin Wajdi, 2018), (Sarkowi, 2017), (Rizal Muttaqin, 2011), (Zaini Hafidh dan Badrudin, 2018)

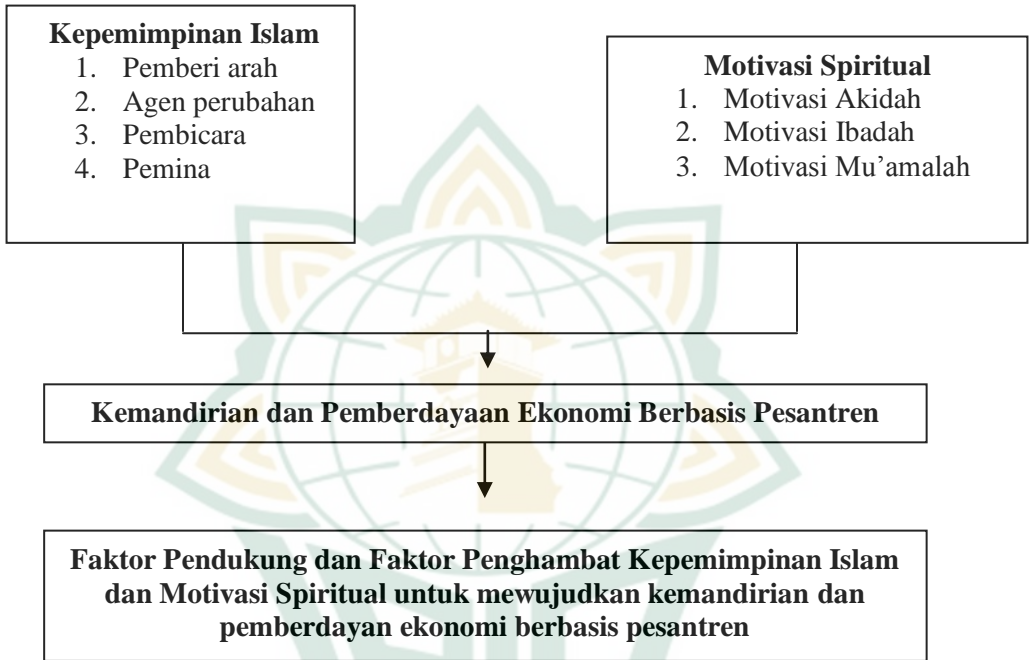
### C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan bagian tinjauan pustaka yang berisikan rangkuman atas semua dasar teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini. maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

---

<sup>51</sup> Zaini Hafidh dan Badrudin, “Pesantren dan Kemandirian Perekonomian: Studi tentang Kewirausahaan di Pondok Pesantren Ar-Risalah Cijantung IV Ciamis”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 3, No 2. November 2018

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berfikir**



(Sumber: Pengembangan Teori Kemandirian dan Pemberdayaan Ekonomi, Rizal Muttaqin, 2011)