

ANALISIS KEPEMIMPINAN TERHADAP EFISIENSI PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI: STUDI KASUS PONDOK PESANTREN DAARUL IHSAN CIMAHI

Yudhistira Anugerah Pratama¹, Soni Akhmad Nulhaqim², Gigin Kamil Basar³, Louisiani Mansoni Isnajati²

^{1,2,3} Program Studi Kesejahteraan Sosial, Universitas Padjadjaran

⁴ Program Studi Manajemen, Universitas Sangga Buana

¹korespondensi: yudhistira18001@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT

In order to achieve efficiency in achieving organizational goals, leaders can apply five dimensions of leadership based on building strategic vision, communication, member development, effective division and tasks, and objective work evaluation. This research aims to describe the five dimensions of leadership in Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. The results showed that the head of Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi had applied these five dimensions during his leadership. The implementation of these five dimensions has a significant positive impact on Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, both for the performance of the manager, management compensation, organizational reputation, and quality of service for foster children. In this case, the head of Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi needs to maintain his ability related to the five dimensions of leadership. That way, it is hoped that the head of Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi can achieve organizational goals efficiently.

Keywords: building strategic vision, communication, member development, effective division and tasks, objective work evaluation

ABSTRAK

Untuk mencapai efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin dapat menerapkan lima dimensi kepemimpinan berdasarkan membangun visi strategis, komunikasi, pengembangan anggota, pembagian dan tugas yang efektif, dan evaluasi kerja yang objektif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lima dimensi kepemimpinan di Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi telah menerapkan lima dimensi ini selama kepemimpinannya. Penerapan kelima dimensi tersebut memberikan dampak positif yang signifikan bagi Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, baik bagi kinerja pengelola, kompensasi manajemen, reputasi organisasi, maupun kualitas pelayanan bagi anak asuh. Dalam hal ini, pimpinan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi perlu menjaga kemampuannya terkait lima dimensi kepemimpinan. Dengan begitu, diharapkan pimpinan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Kata kunci: membangun visi strategis, komunikasi, pengembangan anggota, pembagian dan tugas yang efektif, evaluasi kerja yang objektif

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan masyarakat dalam gaya hidup, pola pikir, dan interaksi sosial, juga terjadi perkembangan asosiasi atau forum yang disebut organisasi (1, 2). Menurut organisasi tersebut, terbagi menjadi dua, yaitu organisasi yang berasal dari sektor pemerintah dan organisasi yang berasal dari sektor nonpemerintah. Lembaga swadaya

masyarakat adalah suatu wadah dengan anggota berupa masyarakat yang secara sukarela atau sengaja bermaksud untuk terlibat dalam kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh lembaga swadaya masyarakat sebagai bentuk partisipasi masyarakat dalam upaya peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat yang berfokus pada pelayanan swadaya (3, 4, 5).

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok terhadap pencapaian serangkaian tujuan dalam suatu organisasi (6, 7). Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk membentuk organisasi agar memiliki manfaat dalam jangka panjang dengan melibatkan setiap anggotanya (8). Berdasarkan hal ini, pemilihan pemimpin dalam organisasi adalah kepercayaan dari anggota bahwa orang tersebut memiliki pengaruh bagi setiap anggota untuk mencapai serangkaian tujuan.

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan (9). Kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi anggota dan membantu mereka bekerja lebih efektif dan efisien. Berikut adalah beberapa analisis kepemimpinan tentang efisiensi pencapaian tujuan organisasi (9):

1. Membangun visi strategis

Pemimpin harus memiliki visi yang jelas tentang tujuan organisasi. Mereka harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang industri, pasar, dan kebutuhan konsumen untuk dapat menciptakan strategi yang tepat.

2. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sangat penting untuk menjaga keharmonisan dan koordinasi dalam tim. Dalam hal ini, pemimpin harus berbicara dengan jelas dan memberikan instruksi yang tepat kepada karyawan.

3. Pengembangan anggota

Pemimpin harus berinvestasi dalam pengembangan anggota dan membantu mereka menumbuhkan keterampilan baru. Ini dapat membantu anggota bekerja lebih efektif dan mendorong motivasi kerja mereka.

4. Pembagian dan tugas yang efektif

Seorang pemimpin harus mampu menilai kemampuan setiap anggota dan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya.

5. Evaluasi kerja yang objektif

Penilaian kerja yang objektif dapat membantu pemimpin untuk mengetahui prestasi anggota. Pemimpin dapat mengevaluasi kinerja anggota secara teratur untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efisien.

Peran seorang pemimpin dapat mempengaruhi proses pengembangan, peningkatan kualitas, dan pencapaian tujuan suatu organisasi (10). Dalam rangka meningkatkan efisiensi organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus memahami tanggung jawab dan perannya dalam mengarahkan anggota (9, 11, 12). Secara alami, kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi efisiensi kerja anggota. Pengembangan anggota dan evaluasi kerja yang tepat dapat membantu organisasi mencapai tujuan mereka secara lebih efektif (9, 11, 12). Peran seorang pemimpin juga berdampak pada proses produktivitas dalam

organisasi, termasuk pada efisiensi pencapaian tujuan organisasi (13, 14).

Berdasarkan teori yang telah disampaikan, artikel ini membahas Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi secara mendalam. Diskusi yang disampaikan adalah kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi sekaligus menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan efisiensi dalam mencapai tujuan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi itu sendiri. Oleh sebab itu, peneliti telah merumuskan masalah yang akan diteliti, antara lain mengenai pembangunan visi strategis, komunikasi, pengembangan anggota, pembagian tugas, dan evaluasi kerja di lingkungan pesantren tersebut. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang ada dan solusi yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kualitas Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian ini mengumpulkan data melalui wawancara dan melihat dokumen (15). Selain itu, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Kepala, pengurus, dan beberapa siswa Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan sumber data primer kepada peneliti secara langsung. Penelitian dimulai pada Juni 2023, selama tiga bulan.

Adapun analisis data dilakukan setelah data dikumpulkan melalui proses wawancara dan

observasi (15). Fokus analisis data adalah kepemimpinan di Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dan bagaimana hal itu berdampak pada pencapaian tujuan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Reduksi data, klasifikasi data, dan kesimpulan adalah beberapa tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu pondok pesantren di Jalan Martasik, RT 01 / RW 11, Kelurahan Cipageran bernama Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dibuka pada tahun 2014 dan saat ini memiliki 310 murid dan 27 pengawas (termasuk pimpinan). Bagi anak yatim piatu, anak jalanan, dan anak kurang mampu, Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menawarkan bantuan berupa panti asuhan dan sekolah. Pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga memanfaatkan *mini market*, *reseller* kerajinan *online*, *travel*, dan *catering* sebagai sumber penghasilan untuk mendukung santri mereka selain menerima hibah atau donasi dari masyarakat.

Kepemimpinan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai upaya seseorang dalam mengelola dan mengarahkan suatu organisasi agar sesuai dengan tujuan yang telah disepakati tanpa merugikan kepentingan anggota (16, 17, 18). Pemimpin memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja anggotanya secara keseluruhan, mereka harus memiliki

perspektif yang cerdas dan dapat membantu anggota untuk belajar kemampuan yang dibutuhkan (19, 20, 21).

Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menjalankan perannya sebagai motivator dalam pemberdayaan pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Bentuk motivasi yang diberikan adalah memberikan kesempatan kepada setiap anggotanya untuk memberikan ide-ide kreatif dalam mengelola organisasi. Misalnya, dalam kegiatan rutin seperti shalawatan, lomba membaca Al-Qur'an, dan pameran seni religi. Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, menggabungkan semua ide manajemen dalam kegiatan ini.

Menurut keterangan salah satu pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, pimpinan melakukan hal tersebut dengan alasan memasukkan ide anggota merupakan bagian dari perwujudan visi dan misi organisasi. Selain itu, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, juga menerapkan nilai, keyakinan, dan kebutuhan yang dapat mewakili perubahan dalam organisasi. Perubahan yang dimaksud lebih fokus pada metode pembelajaran anak asuh. Misalnya, agenda per hari, mata pelajaran, dan guru. Bahkan dalam beberapa kesempatan, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi mengadakan peningkatan kompetensi guru untuk melakukan perubahan metode pembelajaran bagi anak asuh, salah satunya dengan melakukan pelatihan.

Berdasarkan hasil, dapat diketahui bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi telah berperan sebagai pemimpin yang dapat berdampak pada kinerja anggota organisasi. Tidak hanya mempengaruhi kinerja anggota, namun secara tidak langsung upaya yang dilakukan oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga berdampak pada pengembangan kualitas Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi (16, 17, 19, 20, 21).

Membangun Visi Strategis

Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, selalu berusaha membangun visi strategis organisasi. Berikut adalah beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dalam membangun visi strategis:

1. Evaluasi situasi saat ini

Sebelum merumuskan visi strategis, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu mengevaluasi situasi saat ini, termasuk lingkungan internal dan eksternal organisasi, seperti kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman.

2. Mendefinisikan nilai-nilai inti

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu menentukan nilai-nilai inti organisasi yang mencerminkan filosofi, etika, dan tujuan. Nilai ini membantu memandu pengambilan keputusan dan tindakan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi di masa depan.

3. Identifikasi tujuan jangka panjang

Tujuan jangka panjang organisasi yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu merupakan salah satu indikator penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pimpinan juga selalu berupaya membentuk tujuan yang spesifik, terukur, realistis, dan sesuai dengan visi Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi.

4. Menerapkan strategi

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu menentukan strategi yang akan membantu mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Strategi yang dibentuk oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi meliputi rencana aksi yang spesifik, terukur, dan realistis.

5. Komunikasikan strategi

Penting untuk mengkomunikasikan visi dan strategi organisasi kepada semua anggota dan pemangku kepentingan lainnya. Demikian juga kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi yang menerapkan komunikasi efektif untuk membantu membangun kesadaran dan dukungan terhadap visi dan strategi organisasi.

Manajer Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menyatakan bahwa visi strategis yang dibentuk oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi. Dampaknya adalah memberikan arahan yang jelas bagi Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dan

membantu anggota memahami tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Ini membantu mengarahkan upaya Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dan memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan yang diambil sejalan dengan tujuan jangka panjang.

Selain itu, memiliki visi strategis yang jelas, Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuannya. Hal ini terlihat dari adanya kegiatan rutin seperti shalawatan, lomba membaca Al-Qur'an, dan pameran seni religi yang menjadi salah satu indikasi bahwa Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu berusaha produktif dalam mencapai tujuan.

Kemudian, adanya rutinitas yang menjadi ciri khas Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga berdampak pada daya saing organisasi. Masyarakat luar dapat menilai kualitas Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi berdasarkan rutinitas yang dilakukan oleh organisasi. Selain itu, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, juga selalu melakukan pemasaran, dalam setiap rutinitas organisasi. Hal ini bertujuan agar daya saing Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat lebih ditingkatkan dan menarik mitra luar.

Salah satu langkah penting dalam membuat strategi yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan adalah membuat visi strategis (4, 6, 7, 22). Visi strategis organisasi adalah rencana atau tindakan yang diambil oleh manajemen organisasi untuk mencapai tujuan dan tujuan jangka panjangnya (4, 6, 7, 22). Visi strategis mencakup cara organisasi

memanfaatkan sumber daya yang tersedia, seperti orang, keuangan, teknologi, dan infrastruktur, untuk mencapai tujuan dan tujuan dalam lingkungan yang terus berubah. Dengan memiliki visi strategis yang kuat, sebuah organisasi dapat tetap relevan dan kompetitif sambil menciptakan nilai tambah bagi anggota, konsumen, dan mitranya serta tetap relevan dan kompetitif (3, 5, 23, 24, 25). Visi strategis organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memberikan arahan yang jelas tentang tujuan jangka panjang organisasi (3, 5, 23, 24, 25).

Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah melakukan upaya peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari upaya-upaya seperti memotivasi manajer untuk bekerja keras, menghindari tindakan yang tidak efektif atau tidak sesuai dengan tujuan, meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, menyusun rencana aksi yang jelas dan konkret, serta membuat keputusan yang lebih baik dan efisien (1, 2, 26, 27).

Visi strategis yang jelas dan terintegrasi juga dapat meningkatkan inovasi dan adaptasi organisasi serta kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan inovasi dan adaptasi organisasi serta kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Hal ini terlihat dari Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi yang

selalu menggunakan hal baru dalam pelayanan untuk anak asuh (1, 2, 26, 27).

Komunikasi

Hasil penelitian menyebutkan bahwa tanpa komunikasi yang baik, pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan atau tugas mereka sendiri. Berikut adalah beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dalam menerapkan komunikasi yang baik:

1. Menjaga komunikasi terbuka

Komunikasi terbuka memungkinkan setiap pengelola untuk menyampaikan pendapat, ide, dan masalah secara bebas tanpa takut diabaikan atau dihukum. Dengan begitu, pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat memberikan umpan balik yang dapat membantu organisasi untuk berbenah diri.

2. Menghindari konflik

Komunikasi yang baik juga membantu mencegah konflik dan kesalahpahaman antara pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Ketika ada kesalahpahaman, kepala dan manajer mencoba memperbaikinya melalui diskusi dan pertukaran pendapat.

3. Tingkatkan kerja sama

Dengan komunikasi yang baik, manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat bekerja sama secara efisien dalam mencapai tujuan. Misalnya, manajer dapat dengan mudah berbagi ide

dan sumber daya dan berkomunikasi secara terbuka tentang kemajuan dan tantangan mereka.

4. Meningkatkan efisiensi produktivitas

Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Misalnya, komunikasi yang baik dapat memastikan bahwa setiap pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawabnya serta mencegah tumpang tindih atau duplikasi pekerjaan.

5. Meningkatkan kepuasan kerja

Komunikasi yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Ketika manajer merasa didengar dan dihargai, terutama oleh kepala, mereka merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan secara efektif.

Peneliti memperoleh informasi bahwa dalam menerapkan komunikasi yang baik untuk mencapai tujuan secara efisien, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga melakukan upaya lain seperti memfasilitasi komunikasi dua arah, karena komunikasi yang baik tidak hanya searah dari kepala ke pengelola, tetapi juga sebaliknya. Berdasarkan hal tersebut, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga menerapkan upaya untuk memfasilitasi komunikasi dua arah, seperti forum diskusi atau sesi tanya jawab. Guna mendukung komunikasi dua arah, Pondok

Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menggunakan media komunikasi yang efisien, karena pemilihan media komunikasi yang tepat merupakan salah satu hal penting dalam berkomunikasi. Media yang tepat dapat memastikan pesan tersampaikan dengan jelas dan efektif. Media komunikasi seperti *email*, koran internal, papan pengumuman, atau aplikasi pesan merupakan media komunikasi yang digunakan oleh kepala dan pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dengan alasan media komunikasi tersebut dapat mengirimkan pesan dengan baik.

Komunikasi dalam organisasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti rapat, memo, *email*, dan komunikasi *online* (28, 29, 30, 31). Penting untuk diingat bahwa komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa anggota organisasi dan kelompoknya memahami tujuan organisasi dan dapat bekerja secara efisien untuk mencapainya (28, 29, 30, 31). Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, dan konflik, sementara komunikasi yang baik dapat meningkatkan kerja sama, kinerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengembangkan strategi komunikasi dan memastikan setiap anggota terlibat dalam komunikasi yang baik dan terbuka (18, 19, 32).

Membuat forum diskusi atau forum terbuka dalam organisasi dapat membantu semua anggota organisasi untuk dapat berbicara dengan bebas dan memberikan ide-ide mereka (17, 19, 31, 33). Berdasarkan hasil, kepala

Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah membuat forum diskusi atau forum terbuka dalam organisasi sebagai upaya efisien untuk meningkatkan kolaborasi dan pertukaran informasi antar pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, tentunya hal ini juga dapat berimplikasi pada efisiensi pencapaian tujuan. Upaya yang dilakukan adalah menentukan tujuan forum diskusi atau forum terbuka dalam organisasi dan membuat aturan yang jelas tentang apa yang boleh dan tidak boleh dibahas dalam forum tersebut. Aturan-aturan ini termasuk etiket berbicara, bahasa sopan dan tidak menyinggung, dan cara mengajukan pertanyaan atau memberikan tanggapan. Kemudian, melibatkan manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi untuk bergabung dalam forum diskusi atau forum terbuka yang didukung oleh media yang tepat, sehingga forum atau diskusi terbuka tersebut dapat menghasilkan topik diskusi yang menarik dan relevan (17, 19, 31, 33).

Pelatihan komunikasi dapat membantu anggota organisasi untuk mempelajari teknik komunikasi yang efektif dan meningkatkan keterampilan komunikasi mereka serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis (4, 6, 7, 22). Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah melaksanakan pelatihan bagi para pengelola. Hal ini dapat dilihat dari penentuan tujuan dan capaian pelatihan melalui pelatihan komunikasi, adanya teknik komunikasi seperti presentasi, hubungan baik dengan rekan kerja, dan

pemberian umpan balik yang efektif sehingga manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat memahami konteks yang dikomunikasikan, terdapat berbagai metode pelatihan, seperti presentasi, diskusi, simulasi, dan *role play* yang bertujuan untuk membantu pengelolaan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi untuk menerapkan komunikasi dengan cara yang lebih interaktif dan menyenangkan (18, 19, 32).

Pengembangan Anggota

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi melakukan beberapa upaya dalam pengelolaan gedung untuk mencapai efisiensi tujuan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi itu sendiri:

1. Buat visi yang strategis dan jelas

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memiliki visi strategis dan jelas tentang tujuan dan arah organisasi. Hal ini membantu manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memahami dan mengadopsi nilai-nilai yang dibutuhkan.

2. Memberikan pelatihan

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pengelola agar mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan.

3. Memberikan bimbingan

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan dukungan dan bimbingan kepada pengelola yang

dilakukan melalui *mentoring*, *coaching*, dan sesi umpan balik yang konstruktif.

4. Memberikan hadiah dan insentif

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan penghargaan dan insentif kepada manajer yang mencapai *target* atau memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan.

5. Memfasilitasi pekerjaan manajer

Hal ini dilakukan melalui penugasan yang jelas, memastikan komunikasi yang baik, mempromosikan kolaborasi, dan membangun hubungan baik antara pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi.

6. Memberikan inspirasi

Hal ini dilakukan melalui komunikasi yang jelas tentang tujuan organisasi, memberikan contoh perilaku yang baik, dan membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif.

Manajer Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi mengatakan bahwa dengan melakukan upaya-upaya ini, kepala dapat membangun pengelola yang memiliki motivasi tinggi, komitmen yang kuat, dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya pimpinan untuk membangun pengelolaan ini berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan telah melatih dan membangun manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas mereka.

Membangun anggota organisasi adalah proses pengembangan potensi dan kapasitas individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama (18, 19, 32). Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi telah menerapkan upaya dalam membangun manajer, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan dukungan dan bimbingan, memberikan penghargaan dan insentif, memfasilitasi pekerjaan manajemen, dan memberikan inspirasi. Melalui upaya-upaya tersebut, manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi merasa dihargai, terlibat aktif dalam organisasi, dan berkontribusi dalam mencapai tujuan (3, 5, 23, 24, 25).

Salah satu cara terbaik untuk mendorong anggota kelompok untuk mencapai tujuan mereka adalah dengan memberikan dukungan dan bimbingan. Hasil menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah membantu dan mengajarkan manajemen. Ini terbukti dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh manajemen Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang membantu mereka dalam mengatasi masalah yang dihadapi di tempat kerja, meningkatkan kepercayaan dan keyakinan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab (16, 17, 19, 20, 21).

Pembagian dan Tugas yang Efektif

Berdasarkan hasil, pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi sudah memiliki pembagian tugas dan pembagian yang efektif. Berikut adalah upaya yang

dilakukan oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dalam memberikan pembagian tugas yang efektif:

1. Identifikasi tugas dan tanggung jawab

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi mengidentifikasi tugas dan tanggung jawab yang perlu dilakukan oleh pengelola untuk mencapai tujuan.

2. Identifikasi kemampuan dan keahlian

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi mengidentifikasi kemampuan dan keahlian manajer, sehingga membantu dalam memilih manajer untuk melakukan tugas-tugas tertentu.

3. Menetapkan standar kinerja

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menetapkan standar kinerja untuk setiap tugas dan tanggung jawab, sehingga membantu dalam mengevaluasi kinerja dan meningkatkan kualitas kerja.

4. Buat struktur organisasi yang jelas

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi membuat struktur organisasi yang jelas dengan menentukan pembagian tugas dan tanggung jawab masing-masing divisi dan departemen.

5. Memberikan pelatihan

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pengelola dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Menurut kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, pembagian tugas dan divisi

bertujuan untuk membuat manajer fokus pada apa yang harus mereka lakukan dan apa yang harus mereka lakukan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif, dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih cepat dan tepat waktu. Dengan pembagian tugas dan divisi yang efektif, manajer dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Dengan demikian, kualitas kerja akan ditingkatkan dan produk dan jasa Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi akan menjadi lebih baik.

Pembagian dan tugas yang efektif berarti memberikan dan mengelola tugas kepada anggota organisasi dalam struktur organisasi yang terstruktur dengan baik (19, 20, 21). Ini dilakukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas setiap anggota organisasi, serta untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih cepat. Hasil menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi melakukan pembagian tugas dan divisi yang efektif. Setiap kelompok atau divisi memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu dan berfokus pada tujuan yang sama dari Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu mempertimbangkan kemampuan dan keahlian pengelola untuk menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya relevan (17, 19, 31, 33).

Pembentukan pembagian tugas dan tanggung jawab yang efektif dapat dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap-tahap ini termasuk

menganalisis tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh organisasi, menentukan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh masing-masing anggota organisasi, dan menentukan hubungan dan hubungan antara tugas dan tanggung jawab tersebut. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi melakukan analisis tugas dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap manajer memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas dan dapat melaksanakannya secara efektif relevan (17, 19, 31, 33).

Penentuan struktur organisasi adalah proses memilih dan menentukan bentuk dan pola hubungan antara unit dan jabatan dalam organisasi. Ini adalah kunci untuk pembagian dan tugas yang efektif (1, 2, 26, 27). Hasil menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga dapat menetapkan tujuan organisasi yang didukung oleh tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing unit dan jabatan, serta hierarki dan kewenangan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi. Ini membantu menentukan siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu dan keputusan yang dibuat. Oleh karena itu, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi akan berusaha untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Upaya ini juga akan membantu meningkatkan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi antara unit dan posisi di Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi (1, 2, 26, 27).

Evaluasi Kerja Objektif

Berdasarkan hasil, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi secara rutin memberikan evaluasi kerja yang objektif dilakukan sebulan sekali. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dilakukan oleh kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dalam melakukan evaluasi kerja yang objektif:

1. Menetapkan kriteria dan standar

Pertama-tama, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menetapkan kriteria dan standar yang jelas dan terukur untuk mengevaluasi kinerja pengelola.

2. Membuat skala penilaian

Selanjutnya, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi membuat skala penilaian yang objektif dan terukur, seperti skala angka atau skala kata, untuk menilai kinerja pengelola berdasarkan kriteria dan standar yang ditentukan.

3. Mengumpulkan data kinerja

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi mengumpulkan data kinerja manajemen selama periode penilaian, seperti catatan kinerja, laporan, hasil kerja, dan umpan balik dari rekan kerja.

4. Analisis data performa

Setelah data kinerja terkumpul, selanjutnya kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi melakukan analisis data untuk mengevaluasi kinerja pengelola berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditentukan.

5. Berikan masukan

Setelah evaluasi kerja selesai, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memberikan umpan balik yang objektif dan terukur kepada para manajer tentang kinerja mereka.

6. Pengembangan rencana

Terakhir, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi selalu membuat rencana pengembangan yang spesifik dan terukur untuk membantu para manajer meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan kerja mereka.

Menurut pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi, upaya yang dilakukan kepala sebagai bentuk pelaksanaan evaluasi kerja yang objektif berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi kerja yang objektif memberikan umpan balik yang akurat dan terukur terhadap kinerja pengelola Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan. Ini membantu manajer mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kinerja.

Tidak hanya itu, evaluasi kerja yang objektif juga membantu manajer untuk fokus pada tujuan dan *target* yang telah ditetapkan, membantu Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan manajer, serta meningkatkan motivasi dan komitmen manajer untuk bekerja dan berorganisasi. Manajer Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi yang berhasil mencapai

target kinerja dapat dihargai dengan penggajian atau insentif lainnya.

Evaluasi kerja objektif adalah suatu proses untuk mengevaluasi kinerja anggota organisasi berdasarkan kriteria dan standar yang telah ditetapkan secara objektif (4, 6, 7, 22). Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik yang akurat dan adil kepada anggota organisasi tentang kinerja dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan. Secara keseluruhan, evaluasi pekerjaan yang objektif dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi anggota dan organisasi (4, 6, 7, 22). Evaluasi pekerjaan yang objektif dapat meningkatkan kinerja anggota, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan anggota, menentukan penggajian dan insentif, serta meningkatkan motivasi dan komitmen anggota terhadap pekerjaan dan organisasi (19, 20, 21).

Hasil menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi telah melakukan evaluasi kerja yang objektif kepada pengelola. Salah satu bukti upaya ini adalah respon yang dapat diukur dan akurat terhadap kinerja pengelolaan Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi sesuai dengan standar dan kriteria. Untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi, umpan balik yang akurat dan objektif akan memberikan informasi yang berguna bagi manajer untuk mengevaluasi kinerja mereka dan mengembangkan diri. Umpan balik yang akurat dan objektif dapat membantu manajer memahami kinerja dan meningkatkan kinerja

di masa depan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan motivasi mereka, dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan (19, 20, 21).

Selain itu, menentukan pengembangan karir serta meningkatkan motivasi dan komitmen anggota organisasi merupakan dua hal yang saling terkait. Ketika anggota organisasi merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan memiliki komitmen lebih terhadap organisasi (3, 5, 23, 24, 25). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga telah melakukan upaya untuk menentukan pengembangan karir dan meningkatkan motivasi dan komitmen manajer, termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk membantu manajer meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, memberikan kesempatan kepada manajer untuk dipromosikan atau dipromosikan sesuai dengan kemampuan dan kinerjanya. Dengan demikian, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi telah membantu manajer dan membantu organisasi mencapai tujuan (3, 5, 23, 24, 25).

SIMPULAN

Melalui implementasi visi strategis, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat menciptakan fokus dan konsistensi dalam tindakan organisasi, serta membantu organisasi dalam mengatasi tantangan dan peluang yang muncul. Kepala Pondok

Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga dapat membantu organisasi dalam mencapai kesuksesan jangka panjang, dengan fokus pada pengembangan keterampilan, kapasitas, dan infrastruktur organisasi.

Kemudian, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi memiliki kemampuan menjalin hubungan baik dengan anggota organisasi dan pemangku kepentingan lainnya serta memastikan pesan dan informasi tersampaikan secara tepat dan jelas. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif bukan hanya tentang bagaimana pesan disampaikan, tetapi juga tentang bagaimana para pemimpin organisasi mendengarkan dan menanggapi umpan balik dari anggota organisasi dan pemangku kepentingan lainnya.

Melalui kegiatan pengembangan, kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi dapat membantu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pengelola, serta membantu mendorong kinerja yang lebih baik. Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen, yaitu memberikan kesempatan untuk pengembangan karir dan peningkatan keterampilan.

Kepala Pondok Pesantren Daarul Ihsan Cimahi juga berperan dalam melakukan evaluasi kerja yang objektif, sehingga membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan manajer serta memberikan umpan balik yang akurat dan objektif mengenai kinerja mereka. Melalui evaluasi kerja yang objektif, pemimpin organisasi dapat

membantu manajer dalam meningkatkan kinerja, meningkatkan kemampuan kerja, dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-zahrani SSA, Rahman A, Ramez M, Jounaidi A. The Role of Administration in Promoting Responsibility and Values for Employees in the Social Sector in Jeddah : A Pilot Study. 2020;VII(V):25–32.
2. Fernandes CI, Veiga PM, Ferreira JJ, Rammal HG, Pereira V. Assessing strategic leadership in organizations: Using bibliometric data to develop a holistic model. *J Bus Res.* 2022;141:646–55.
3. Kang H, Shen J. International human resource management in South Korean multinational enterprises. *Int Hum Resour Manag South Korean Multinatl Enterp.* 2017;1–289.
4. Elmi F. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia.* Mitra Wacana Media. 2018. 272 p.
5. Nurcahyo, R J. Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *J Khasanah Ilmu.* 2015;6(2).
6. Nasrullah Nursam. *Manajemen Kinerja.* Vol. 2, KELOLA: Journal of Islamic Education Management. 2017.
7. Febryan Christanto. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Bpkad Kabupaten Bojonegoro. *J Ilmu Manaj.* 2017;5(3):1–8.
8. Bayu Indra Nugraha M, Bagus Ketut Surya I. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manaj Unud [Internet].* 2016;5(1):59–87. Available from: <https://www.neliti.com/publications/255266/pengaruh-kompensasi-lingkungan-kerja-dan-promosi-jabatan-terhadap-kepuasan-kerja>
9. Samuelsson AU, Larsman P, Grill M. For the sake of safety: A time-lagged study investigating the relationships between perceived leadership behaviors and employee safety behaviors. *Saf Sci.* 2023;166.
10. Joko nur Utomo H, Meilan S. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* 2007.
11. Hayati RR. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J Pendidik Adm Perkantoran Univ Sebel Maret.* 2014;4(1):118090.
12. Bahri S, Chairatun Nisa Y. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *J Ilm Manaj dan Bisnis.* 2017;18(1).
13. Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.* (Cetakan 2) Jakarta Rajagrafindo Persada. 2018;425.
14. Syamil A, Marseto IS, Frianto A, Karman A, Ulfah F, Wardhani PS, et al. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* 2023. 218 p.
15. Creswell JW. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset : Memilih di Antara Lima Pendekatan.* Mycological Research. 2020.
16. Riza TF. Pengaruh Perceraian Orang Tua Terhadap Kenakalan Remaja Usia 14-16 Tahun Di Kecamatan Tanjung Morawa Kabupaten Deli ... [Internet]. Skripsi, Universitas Negeri Medan; 2016. Available from: <http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/21395>
17. Bane MJ, Coffin B, Thiemann R. Who will provide? The changing role of religion in American social welfare. *Who Will Provide? The Changing Role Of Religion In American Social Welfare.* United States: Taylor and Francis; 2021. 1–336 p.
18. Duvall EM, Miller BC. *Marriage and Family Development.* New York: Harper and Row Publishers;
19. Mayasari S, Johan Pratama M, Riawati. Identifikasi stressor akademik pada

- mahasiswa tahun keempat identification of academic stressors in the fourth year. *J* . 2020;8(1):3–33.
20. Kawitri AZ, Rahmawati BD, Listiyandini RA, Rahmatika R. Self-Compassion dan Resiliensi pada Remaja Panti Asuhan. *J Psikogenes*. 2019;7(1):76–83.
21. Leathwick JR, Byrom AE. The rise and rise of predator control: a panacea, or a distraction from conservation goals? *N Z J Ecol*. 2023;47(1).
22. Khalid A, O'Brien MG, Walsh C, Chowdhury N, Turin TC. Enhancing Newcomer Research and Knowledge Mobilization Through a Community-Based Knowledge Engagement Hub. *Int Perspect Psychol*. 2023;12(1):55–9.
23. Stolzenberg K, Heberle K. Change Management: Successfully Shaping Change Processes - Mobilizing Employees Vision, Communication, Participation, Qualification. *Change Management: Successfully Shaping Change Processes - Mobilizing Employees Vision, Communication, Participation, Qualification*. 2022. 1–301 p.
24. Ariandi F. Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. 2018;16(1):84–90.
25. Daru Widayati K. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *J Adm Bisnis*. 2019;3(1):17–24.
26. Tohardi, Ahmad. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. 2012.
27. Nisa MK. Studi tentang Daya Tangguh (Resiliensi) Anak di Panti Asuhan Sidoarjo. *J Bimbingan Konseling*. 2016;6(3):40–5.
28. Pradna riza DA. & P. Resiliensi Guru di Sekolah Terpencil. *J Psikol Pendidik dan Perkemb* [Internet]. 2012;1(2):1–6. Available from: http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110610017_Ringkasan.pdf
29. Sukmawati S. Persaingan Pendapatan Ojek Pangkalan Pasca Jasa Layanan Ojek Online di Kota Parepare (Analisis Hukum Ekonomi Islam) [Internet]. 2021. Available from: <http://repository.iainpare.ac.id/2348/4/16.2200.050BAB5.pdf%0Ahttp://repository.iainpare.ac.id/2348/2/16.2200.050BAB2.pdf>
30. Sawyer S, Grieb SM, Long A, Tilchin C, Clark C, Greenbaum A, et al. Improving Research Dissemination to Black Sexual Minority Men: Development of a Community-Led and Theory-Based Dissemination Plan. *Health Promot Pract*. 2023;24(1):144–52.
31. Yanuar D, Azman Z, Retnaningsih ET. Komunikasi Interpersonal Ibu Tunggal dan Anak Penyandang Disabilitas. *J Komun Glob*. 2020;8(2):240–57.
32. Takwin B. Diri dan Pengelolaannya. *Jurnal Psikologi Vol.14*. *J Psikol Sos*. 2008;14(2):181–92.
33. Wibowo DH, Kojongian MGR. Sendiri Saat Pandemi: Peran Kecerdasan Emosi terhadap Stres pada Mahasiswa Rantau. *J Sains Psikol*. 2022;11(1):1.
34. Felix T, Marpaung W, El Akmal M. Peranan Kecerdasan Emosional Pada Pemilihan Strategi Coping Pada Mahasiswa yang Bekerja. *Pers Psikol Indones*. 2019;8(1):39–56.