



BAB II LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Kepemimpinan Kiai

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Dalam bahasa Inggris disebut dengan *leader*, yakni orang yang memimpin atau orang yang mengetuai suatu kelompok. Dengan adanya imbuhan “ke” di awal dan akhiran “an” di akhir sehingga menjadi kepemimpinan, maka bermakna cara seseorang dalam memimpin. Pemimpin adalah penggerak, pendorong, pendobrak, penentu utama suatu kelompok. Seorang pemimpin mempunyai wewenang, memberi suatu keputusan, dan bertugas mempengaruhi bawahannya untuk menjalankan tujuan organisasi.

Menurut Robbin yang dikutip oleh Rohmat, kepemimpinan sebagai *“leadership as ability to influence a group toward the achievement goals”*. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan.²² Kemudian menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.²³

²² Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan (Konsep dan Aplikasi)*, (Purwokerto: STAIN Press Purwokerto, 2010), 39.

²³ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 62.



Menurut Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman, kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing sesuatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan dari kelompok itu.²⁴ Kemudian Mulyasa berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang, agar diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.²⁵

Oleh sebab itu maka, kepemimpinan kiai adalah kemampuan kiai untuk mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, memotivasi untuk mencapai tujuan pesantren. Posisi kiai disini bisa sebagai pendiri pondok pesantren, keturunan pendiri pondok pesantren dan sekaligus menjadi pemimpin pondok pesantren. Kepemimpinan kiai mengarahkan para ustadz, pengurus, pembina dan para santri menyebarkan ajaran islam melalui kegiatan pendidikan.

2. Asas-Asas Kepemimpinan Kiai

Kiai adalah pemilik pondok pesantren. Tugasnya memimpin dan membimbing para santri serta masyarakat sekitar dalam seluruh aspek kehidupan, agar sesuai dengan ajaran kebaikan. Terdapat asas-asas dalam kepemimpinan kiai, diantaranya adalah:

- a. Kemanusiaan. Asas kemanusiaan disini adalah, membimbing manusia dalam mengembangkan potensi serta kemampuan untuk menganggap dan memperlakukan manusia sebagai manusia.

²⁴ Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras Press, 2014), 325.

²⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, (Konsep, Strategi dan Implementasi)* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 107.



- b. Efisien. Efisien disini bersifat sosial dan teknis. Asas efisien berkaitan dengan terbatasnya sumber-sumber, materi, dan jumlah manusia atas prinsip penghematan, adanya nilai-nilai ekonomi serta asas-asas manajemen modern.
- c. Kesejahteraan dan kebahagiaan. Meluasnya kesejahteraan dan kebahagiaan menuju kehidupan yang bermakna bagi setiap insan.²⁶

Diperlukan orang yang lebih dari yang lain baik secara keilmuan maupun secara struktur jabatan. Orang itu bertugas mengajak bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi baik formal maupun non formal. Dia dipilih dan diangkat berdasarkan kesepakatan atau metode lainnya. Dia disebut dengan pemimpin. Dasar kepemimpinan dalam al-Quran adalah Surat Al-Baqarah ayat 30, yang 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?" Tuhan berfirman, "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30).²⁷

Dapat dipahami bahwa manusia adalah khalifah Allah di bumi. Kedudukan khalifah merupakan karunia yang diberikan Allah kepada manusia. Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi agar manusia dapat melestarikan dan mempergunakan semua pemberian-Nya

²⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 94.

²⁷ *Al-Qur'an dan Terjemahannya Departemen Agama RI*, 2006, 6.



untuk mencapai keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka, manusia adalah wakil Allah bukan penguasa atau pemilik dirinya sendiri. Allah yang merupakan pemilik semuanya termasuk seluruh makhluk di muka bumi. Jika bukan karena ridha Allah, tak seorangpun yang mendapat amanah kepemimpinan, baik kecil maupun besar. Oleh karena itu setiap amanah kepemimpinan harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah. Termasuk urusan yang berkaitan dengan mengatur orang yang dipimpin, mengarahkan manusia yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, menjaga dan melindungi kepentingan yang dipimpinnya.²⁸

Kemudian dalam surah an-Nisa' ayat 59 dijelaskan kata khalifah disebut juga kata Uli Amri. Dilihat dari segi bahasa, uli merupakan bentuk jamak dari waliy. Artinya adalah pemilik yang mengurus dan menguasai, memimpin. Bentuk jamak menunjukkan jumlah yang banyak, sehingga pemilik itu banyak atau lebih dari tiga. Sedangkan kata *al-amr* bermakna perintah atau urusan. Maka *uli al-amr* adalah orang-orang yang berwewenang mengurus urusan kaum muslimin. *Uli al-amr* merupakan orang-orang yang diandalkan dalam membereskan masalah-masalah masyarakat. Ada yang mengatakan bahwa *uli al-amr* adalah penguasa atau pemerintah. Pendapat lain mengatakan *uli al-amr* adalah ulama.²⁹ Lalu pendapat lain mengatakan *uli al-amr* adalah seseorang yang mewakili masyarakat dalam berbagai kelompok dan profesinya.

²⁸ M. Quraish Shihab, "Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an," in *Vol. 1* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 171–172.

²⁹ M. Quraish Shihab, "Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an," in *Vol. 2* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 585.



Dalam hadis Rasulullah SAW, istilah pemimpin dijumpai dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari, yakni,

“Telah menceritakan kepada kami Bisyr bin Muhammad Al Marwazi berkata, telah mengabarkan kepada kami 'Abdullah berkata, telah mengabarkan kepada kami Yunus dari Az Zuhri berkata, telah mengabarkan kepada kami Salim bin 'Abdullah dari Ibnu 'Umar radliallahu 'anhuma, bahwa Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin." Al Laits menambahkan; Yunus berkata; Ruzaiq bin Hukaim menulis surat kepada Ibnu Syihab, dan pada saat itu aku bersamanya di Wadi Qura (pinggiran kota), "Apa pendapatmu jika aku mengumpulkan orang untuk shalat Jum'at?" Saat itu Ruzaiq bertugas di suatu tempat dimana banyak jama'ah dari negeri Sudan dan yang lainnya, yaitu di negeri Ailah. Maka Ibnu Syihab membalasnya dan aku mendengar dia memerintahkan (Ruzaiq) untuk mendirikan shalat Jum'at. Lalu mengabarkan bahwa Salim telah menceritakan kepadanya, bahwa 'Abdullah bin 'Umar berkata, "Aku mendengar Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Setiap kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya.”³⁰

Hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari di atas, diperjelas oleh Ibnu Hajar Al Aṣḥqalani dalam syarah kitab Faḥ al-bari bab al-ahkam yaitu dalam bab hukum, bahwa kata *arra'i* artinya orang yang memelihara dan diberi amanah atas kemaslahatan apa yang diamanatkan. Dia dituntut

³⁰ Abi Abdillah Muhammad bin Isma'il Al-Bukhari, “Shahih al-Bukhari (Kitab al-Da'awaat, Bab Fadhlul Dzikrullah ‘Azza wa Jalla)” (Mesir: Daar al-Ghod al-Jadid, 2002), 167–168.



berbuat adil dan melakukan apa yang menjadi masalah hal tersebut. Artinya dia harus berbuat adil bagi rakyatnya atau orang-orang yang dipimpinnya. Tugas utama pemimpin adalah menjaga syariat dengan menegakkan hukum serta berlaku adil dalam menetapkan hukum. Kepemimpinan seorang laki-laki terhadap keluarganya adalah bagaimana cara mengurus keluarga dan memberikan hak-haknya. Kepemimpinan seorang perempuan adalah mengatur urusan rumah, anak-anak, pembantu, dan memberi nasehat serta masukan kepada suami tentang semua itu. Sedangkan kepemimpinan pembantu adalah memelihara apa yang ada dalam tanggung jawabnya serta melakukan apa-apa yang dapat mendatangkan kebaikan padanya.

Seorang ulama mengatakan, dalam hadis di atas juga mencakup umum, yakni orang yang hidup sendirian tanpa istri (atau suami), pembantu, dan tidak ada anak. Hal itu karena orang yang sendiri tetap menjadi pemimpin atas anggota badannya agar melakukan hal-hal diperintahkan dan menjauhi hal-hal yang dilarang, baik berupa perkataan dan perbuatan.³¹

Maka, melihat dari paparan ayat al-Qur'an dan hadis di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dalam islam itu kegiatan mengarahkan, membimbing dan menunjukkan ke arah yang diridoi Allah.

³¹ Ahmad bin Ali Ibnu Hajar al-Ashqolani, "Fath al-Bari, kitab Ahkam," in *Juz 13* (Dar al-fikr), 111–113.



3. Teori Kepemimpinan

Menurut Robert Tannenbaum dan Fred Massarik dalam *Leadership Frame of Reference* yang dikutip lagi oleh Anas Salahudi telah memperkenalkan beberapa teori kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

- a. *Trait Theory* disebut juga teori genetis atau teori bakat, karena ia menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Pemimpin yang berhasil dilihat sifat-sifat yang dimiliki sejak lahir.³² Jadi, teori ini ingin menyampaikan bahwa seorang pemimpin yang sukses memerlukan serangkaian sifat tertentu yang telah melekat dalam dirinya. Sehingga sifat-sifat itulah yang menjadi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, teori ini menafikan teori yang lain yang mengatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin itu berasal dari perilakunya terhadap bawahan. Teori ini biasa disebut dengan *behavior theory* (teori perilaku).
- b. *Behavior theory* (teori perilaku). Teori ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan diciptakan oleh hubungan antar manusia. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan dirinya dalam menangani anggota atau bawahan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Fridayana Yudiaatmaja³³ dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan bukan berasal dari sifat yang melekat sejak lahir, akan tetapi kepemimpinan berasal dari perilaku

³² Sulthon Syahril, "Teori-Teori Kepemimpinan," *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* 04, no. 02 (2019): 212.

³³ Fridayana Yudiaatmaja, "Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Karakternya," *Media Komunikasi FIS* 12, no. 2 (2013): 29–38.



pemimpin. Kepemimpinan dapat diajarkan baik berasal dari tradisi maupun belajar dari pengalaman. Dari sebuah pengalaman, seorang pemimpin dapat mengidentifikasi bagaimana harus berperilaku kepada bawahan. Dengan itu diharapkan bawahan dapat mengerjakan apa yang dikehendaki pemimpin dengan sebaik-baiknya.

- c. *Humanistic theory* (teori humanistik). Teori ini berpandangan tentang gaya kepemimpinan manusiawi yang digambarkan oleh Huseman melalui lima gaya kepemimpinan yaitu: gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatis dan gaya *free rein leader*. Dalam teori humanistik diasumsikan bahwa keberhasilan seorang kepemimpinan ditentukan dari hubungan pemimpin dengan anggotanya. Sebagaimana penelitian Adi Permadi mengatakan bahwa baik buruknya organisasi tergantung pada hubungan manusia di dalamnya, moral manusia dan efisiensi kerja bawahan.³⁴ Seorang pemimpin harus bisa mengutamakan interaksi dengan anggota. Bagaimana cara pemimpin menciptakan hubungan yang baik dengan anggota, bersikap simpati, mengetahui motivasi kerja anggota merupakan unsur keberhasilan sebuah kepemimpinan menurut teori humanistik. Intinya adalah kemampuan seorang pemimpin menjalin hubungan yang baik dengan anggota. Kriteria hubungan baik tersebut yakni kemampuan komunikasi, motivasi, sikap empati dan pemberian

³⁴ Adi Permadi, "Analisis Teori Kepemimpinan Humanistik pada Kepemimpinan Kepala LKP Daun Mas Media Husada," *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 10, no. 2 (2019): 82.



tanggung jawab yang sesuai dengan motivasi anggota.

- d. Teori lingkungan, yakni mengacu pada pendekatan situasional yang berusaha memberikan model normatif. Dalam teori ini digambarkan bahwa kepemimpinan akan berhasil apabila pemimpin bersikap fleksibel dalam mengubah gayanya sehingga cocok dengan situasi dan kondisi.
- e. Teori motivasi. Teori ini mengembangkan gaya kepemimpinan dengan cara pembentukan hubungan yang komunikatif dan interaktif. Komunikasi antar anggota yang erat, akan menghasilkan kader pemimpin yang baru dan terbentuknya pengetahuan organisasi. Keeratan itu juga menunjukkan berhasilnya kepemimpinan atasan. Interaksi antar anggota, pemimpin dan bawahan akan menambah pengetahuan dan pertukaran pengalaman yang signifikan sehingga proses pergantian pemimpin serta pola, dan gaya kepemimpinan akan semakin dinamis.³⁵

4. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan pada dasarnya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan tuasnya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Adapun tipe-tipe kepemimpinan kiai diantaranya sebagai berikut:

³⁵ Anas Salahudin, *Filsafat Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 115-120.



a. Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik dibagi dua macam yaitu: pertama, kewibawaan alamiah adalah kewibawaan yang telah ada pada diri pemimpin. Kedua, kewibawaan buatan, yaitu kewibawaan yang diciptakan oleh jabatan dan kekuasaan. Sebagaimana data dari jurnal Karsa yang ditulis oleh Edi Susanto Dosen tetap pada Jurusan Tarbiyah STAIN Pamekasan dan Peserta Program Doktor IAIN Sunan Ampel Surabaya. Tertulis bahwa melalui kharisma yang melekat padanya, Kiai dijadikan imam dalam bidang ‘ubûdiyyah dan sering diminta kehadirannya untuk menyelesaikan problem yang menimpa masyarakat. Rutinitas ini semakin memperkuat peran kiai dalam masyarakat, sebab kehadirannya diyakini membawa berkah. Misalnya, tidak jarang kiai diminta mengobati orang sakit, memberikan ceramah agama, diminta do’a untuk melariskan barang dagangan dan lain sebagainya. Sebagai implikasi dari peran yang dimainkan kiai ini, kedudukan pesantren menjadi multi fungsi.

Dengan kharisma yang dimilikinya, kiai tidak hanya dikategorikan sebagai elit agama, tetapi juga sebagai elit pesantren dan tokoh masyarakat yang memiliki otoritas tinggi dalam menyimpan dan menyebarkan pengetahuan keagamaan Islam serta berkompeten dalam mewarnai corak dan bentuk kepemimpinan, terutama dalam pesantren. Kharisma yang melekat pada dirinya menjadi tolok ukur



kewibawaan pesantren.³⁶

b. Paternalistik

Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- 1) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan. Oleh karenanya, bawahan tidak didorong untuk memunculkan sebuah ide, melakukan inovasi atau memberi keputusan. Akan tetapi semua keputusan dibuat oleh pemimpin dan bawahan hanya menjalankan saja.³⁷
- 2) Bersikap terlalu melindungi (*overly protective*). Posisi pemimpin sangat kuat dalam tipe kepemimpinan paternalistik ini. Disini pemimpin sangat melindungi anggotanya.³⁸ Akibatnya adalah anggota organisasi takut melakukan kesalahan karena peran pemimpin yang besar dalam melindungi anggotanya. Oleh sebab itu sikap terlalu melindungi ini mengandung sisi positif maupun negatif dalam jangka panjang.
- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri. Karena posisi pemimpin yang sangat mendominasi, maka peran bawahan hanya sebagai

³⁶ Edi Susanto, "Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Perspektif Masyarakat Madura," *Karsa: Jurnal Sosial dan Budaya Keislaman* (2007): 30.

³⁷ Farera Erlangga dan Aldri Frinaldi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang," *Humanus* 7, no. 2 (2013): 177.

³⁸ *Ibid.*, 178.



pelaksana, tanpa memberikan gagasan atau ide dalam menjalankan tujuan organisasi. Begitu pula bawahan yang cenderung mengikuti arahan pemimpin secara total.³⁹

- 4) Hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa kepemimpinan paternalistik merupakan kepemimpinan yang bersifat kebabakan. Posisi anak cenderung mengikuti perintah ayahnya dalam sebuah keluarga. Oleh karenanya sangat jelas bahwa kesempatan bawahan untuk memberikan ide maupun inisiatif sangat tipis dalam kenyataannya.
- 5) Tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada pengikutnya dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas. Karena pemimpin berperan otoriter dalam kepemimpinan paternalistik maka bawahan tidak diberi kesempatan untuk berkreasi. Meskipun demikian, pemimpin tetap memperhatikan kesejahteraan bawahan serta menunjukkan rasa kepedulian terhadap bawahan.⁴⁰
- 6) Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar.⁴¹ Sikap maha tahu ini

³⁹ Sekar Pratiwi dan Ima Rahmawati, "Gaya Kepemimpinan Paternalistik Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru," *Jurnal Kajian Islam Modern* 8, no. 1 (2022): 51.

⁴⁰ Munaza Bibi dan Ayesha Khan, "Wellbeing in the Era of Covid 19 Pandemic With Moderating Effect Impact of Paternalistic Leadership on Employee Psychological Wellbeing in the Era of Covid 19 Pandemic With Moderating Effect of Sustainable Hr," no. March (2022), 69.

⁴¹ Lukman Hakim, "Profesionalitas Kepala Madrasah dalam Melaksanakan Manajemen Siswa Lukman," *Journal of Educational Research* I, no. May (2020): 154.



dianggap wajar karena kedekatan antara pemimpin dan yang dipimpin layaknya seorang bapak.⁴²

c. Tipe Militeristik

Tipe ini mempunyai sifat kemiliteran-kemiliteran. Hanya gayanya saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini sejenis dengan tipe kepemimpinan otoriter. Adapun sifat-sifat pemimpin militeristik antara lain ialah:

- 1) Lebih menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya, keras sangat otoriter, kaku dan sering kurang bijaksana. Upaya yang dilakukan oleh pemimpin harus dilaksanakan oleh bawahan tanpa adanya protes sedikitpun. Penggunaan cara perintah langsung kepada bawahan ini merupakan ciri utama kepemimpinan militer.⁴³ Efektivitas perintah tersebut tergantung pangkat dan jabatan.
- 2) Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan. Tipe kepemimpinan militer sangat berbeda dengan kepemimpinan demokratis dimana bawahan mempunyai kesempatan untuk berbuat, mengusulkan dan mengambil tindakan yang diperlukan sesuai kebutuhan lapangan. Pemimpin dengan gaya militer menuntut bawahan untuk mematuhi perintah secara total.⁴⁴

⁴² Erlangga dan Frinaldi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Padang", 177.

⁴³ Beta Salsabilla et al., "Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 9982.

⁴⁴ Ibid., 9982.



- 3) Sangat menyenangkan formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan. Misalnya dalam formalitas mengacu pada aturan atau tata cara yang resmi dan seremonial dalam suatu pertemuan. Pemimpin gaya militer sangat menyukai hal tersebut karena merasa gagah dalam memimpin.⁴⁵ Kemudian ada kecendrungan menyukai upacara-upacara ritual dari seorang pemimpin bergaya militer. Upacara ini merujuk pada kegiatan atau seremoni yang dilakukan dengan cara tertentu dan sering kali berdasarkan tradisi.⁴⁶ Ritual ini bisa berupa upacara keagamaan, adat istiadat, atau acara penting yang memerlukan pelaksanaan langkah-langkah tertentu yang disesuaikan dengan konteks lembaga. Jadi formalitas dan upacara-upacara itu yang sangat disenangi oleh pemimpin bergaya militer.
- 4) Menuntut adanya kedisiplinan yang keras dan sikap yang kaku dari bawahannya. Dalam kepemimpinan militer, pemimpin atau atasan mengharapkan bawahannya untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi.⁴⁷ Disiplin tersebut bisa mencakup ketepatan waktu, kepatuhan pada prosedur kerja, dan konsistensi dalam menjalankan tugas dengan standar yang terstruktur dan

⁴⁵ Intan Mega Tambunan, Trivena Nadeak, dan Ibelala Gea, "Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis Dalam Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Digital," *Jutipa: Jurnal Teologi Injili dan Pendidikan Agama* 1, no. 2 (2023): 17.

⁴⁶ Amul Chusni dan Yusuf Falaq, "Pelestarian Tradisi Djenggolo: Studi Kasus Desa Wisata Janggalan Kabupaten Kudus," *Jurnal Adat dan Budaya* 6, no. 1 (2024): 14.

⁴⁷ Tambunan, Nadeak, dan Gea, "Meretas Tipe Kepemimpinan Militeristis Dalam Kepemimpinan Kristen Di Era Disrupsi Digital", 21.



ketat. Disiplin yang keras juga sering berarti adanya konsekuensi yang berat bagi pelanggaran aturan.

Kemudian adanya sikap yang kaku dari bawahannya. Pemimpin bergaya militer mengharapkan bawahannya untuk memiliki sikap yang tidak fleksibel. Bawahan harus mengikuti instruksi atau aturan tanpa banyak bertanya. Sikap yang kaku ini berarti bahwa kreativitas dan inisiatif bawahan mungkin kurang dihargai, dan kepatuhan pada aturan menjadi prioritas utama.⁴⁸

- 5) Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan dari bawahannya. Pemimpin bergaya militer cenderung tidak ingin menerima saran atau rekomendasi dari bawahannya.⁴⁹ Pemimpin lebih suka membuat keputusan sendiri tanpa mempertimbangkan pandangan atau ide dari orang lain. Pemimpin bergaya militer juga tidak menerima usulan dari bawahannya. Ini berarti bahwa inisiatif dari bawahan untuk mengajukan ide-ide baru atau rencana untuk perbaikan tidak diinginkan. Pemimpin bergaya militer juga tidak menerima kritik, baik yang bersifat konstruktif apalagi mengarah pada ketidaknyamanan.⁵⁰ Oleh sebab itu maka pemimpin tidak mau mendengarkan umpan balik yang bisa

⁴⁸ Yusritha Labudo, "Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap produktivitas Karyawan," *Jurnal EMBA* 1, no. 3 (2013): 56.

⁴⁹ Vicky Sanjaya dan Wenny Desty Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani* 6, no. 1 (2024): 34.

⁵⁰ Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, "Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis* 3, no. 3 (2018): 403.



membantu memperbaiki kekurangan atau kesalahan dalam kepemimpinannya.

- 6) Komunikasi hanya langsung searah saja.⁵¹ Pemimpin berkomunikasi yang mana pesan disampaikan secara langsung kepada bawahan tanpa perantara. Dalam konteks ini, pemimpin atau atasan memberikan informasi atau instruksi langsung kepada bawahannya. Misalnya, pemberian pengarahan langsung dalam rapat, instruksi kerja langsung dari atasan kepada bawahan tanpa melalui saluran komunikasi tertentu.

d. Tipe Otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.⁵²

e. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan ini dalam pelaksanaannya semua anggota diajak berpartisipasi menyumbang pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang bertipe demokratis adalah yang

⁵¹ Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, 81-83.

⁵² Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, 36.



memiliki ciri- ciri sebagai berikut:

- 1) Pengembangan sumber daya dan kreativitas karyawan. Pemimpin ingin agar supaya terjadi peningkatan kinerja, produktivitas, dan efektivitas karyawan dalam organisasi.⁵³ Upaya tersebut dapat dicapai dengan mengadakan pelatihan atau workshop bagi karyawan atau anggota. Dalam ranah pendidikan berarti bagi peserta didik maupun guru. Program tersebut dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta didik maupun guru. Kemudian pengembangan sumber daya juga dapat dilakukan dengan mentoring dan coaching, yakni bimbingan dari guru yang lebih berpengalaman untuk membantu guru baru dalam mengembangkan kemampuan mengajar.
- 2) Pengembangan partisipatif karyawan. Dalam proses pengembangan ini, pemimpin memberdayakan bawahan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi.⁵⁴ Dengan ini, tentu pemimpin ingin meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan motivasi bawahan dengan cara memberikan suara dan peran aktif bawahan dalam pelaksanaan organisasi. Kemudian, manfaat dari pengembangan partisipatif

⁵³ Nurjannah Saputri, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Towards Democratic Leadership Style of Muhammadiyah University Yogyakarta Library Head of Library Nurjannah Saputri Program Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi," 13, no. 1 (2022): 28.

⁵⁴ Yosua Kurniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya," *Agora* 6, no. 2 (2018): 3.



karyawan adalah peningkatan kinerja dan produktivitas, yang mana karyawan yang terlibat secara aktif cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi, yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas. Lalu, peningkatan kepuasan kerja dan inovasi dan kreativitas karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan inovatif yang bermanfaat bagi perkembangan organisasi.

- 3) Musyawarah dan mufakat. Pemimpin bergaya demokratis menggunakan cara musyawarah dalam memutuskan suatu masalah.⁵⁵ Musyawarah berarti diskusi dengan bawahan. Musyawarah merupakan proses di mana pemimpin dan anggota berkumpul membahas dan mempertimbangkan berbagai pandangan dan pendapat untuk kemudian diambil sebuah keputusan. Diharapkan dari musyawarah tersebut adalah untuk mencapai kesepakatan melalui dialog yang terbuka untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, pemimpin mendorong semua anggota agar dapat menyampaikan pandangan secara bebas dan mencoba mendengarkan pendapat semua anggota.
- 4) Pendelegasian normatif yang konstruktif. Pemimpin bergaya demokratis biasanya memberikan tugas kepada bawahan dengan tetap memperhatikan prinsip, aturan dan sesuai tujuan organisasi.⁵⁶ Pendelegasian ini tidak hanya sekedar memindahkan

⁵⁵ Yunita Sari, Siti Khosiah, dan Kristiana Maryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD," *Jurnal Golden Age* 4, no. 1 (2020): 22.

⁵⁶ Tri Santi Octavia Olla, Struce Andriyani, dan Leony Ndoen, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Timor Express Intermedia Kupang)", 264.



tugas, tetapi juga melibatkan proses transfer pengetahuan, pemahaman, dan dukungan agar bawahan dapat menyelesaikan tugas tersebut sejalan dengan tujuan organisasi.

- 5) Regenerasi kepemimpinan.⁵⁷ Regenerasi kepemimpinan ini adalah proses pergantian kepemimpinan dalam suatu organisasi. Tujuannya untuk mempersiapkan, pengembangan, dan pengalihan kepemimpinan dari suatu generasi kepada generasi selanjutnya. Hal ini menjadi logis karena seringkali generasi muda membawa ide-ide baru yang lebih segar yang dapat mendorong inovasi dan perubahan positif dalam organisasi. Proses regenerasi ini biasanya dimiliki dan dilakukan dari sebuah kepemimpinan demokratis dalam rangka memastikan kelangsungan organisasi dalam jangka panjang.

5. Indikator Kepemimpinan Kiai

Seorang pemimpin bertugas dalam membimbing, mengajarkan, mengarahkan, mengatur kepada tujuan tertentu. Dalam hal ini, kiai di pondok pesantren bertugas dalam membimbing santri menjadi baik, mengajarkan ilmu dan tata krama serta mengatur keseharian santri. Adapun indikator kepemimpinan itu sebagai berikut:⁵⁸

- a. Membina Kedisiplinan. Kiai sebagai pemimpin pondok pesantren

Journal of Management : Small and Medium Enterprises (SMEs) 5, no. 2 (2019): 259–272, <https://ejournal.undana.ac.id/index.php/JEM/article/view/1369>.

⁵⁷ Hikmat, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), 258-259.

⁵⁸ Herli Andani et al., “Indikator Keberhasilan Gaya Kepemimpinan Demokratis,” *Karimah Tauhid* 3, no. 2 (2024): 1937.



memberi arahan untuk menciptakan kedisiplinan. Hal itu ditujukan kepada pembina, pengurus pondok dan semua santri. Kedisiplinan itu perlu dikedatkan dengan cara mengingatkan kembali tentang amanah dan tugas-tugas yang telah diberikan. Tugas diberikan oleh kiai dengan cara pembagian tugas itu selain untuk membina kedisiplinan namun juga untuk peningkatan aktivitas dan kreatifitas santri dalam organisasi asrama di lingkungan pondok pesantren.⁵⁹

Pembina maupun pengurus asrama memiliki tugas masing-masing yang saling berhubungan. Pembina pondok bertugas memberi arahan, membangunkan santri, mengajak mengaji dan menegakkan peraturan pondok. Sedangkan santri berdisiplin akan kewajiban sholat lima waktu, mengaji, sekolah dan menjaga kebersihan lingkungan pondok. Semua itu diarahkan dan senantiasa dilakukan oleh seorang kiai sebagai pemimpin pondok pesantren

- b. Memberi motivasi. Kiai sebagai pemimpin pondok pesantren memberi motivasi kepada pembina, pengurus pondok dan semua santri.⁶⁰ Seperti pemberian motivasi kepada santri tentang belajar. Santri diberi motivasi untuk selalu ingat tugas belajar dan terus ingin mencari tahu dan berusaha belajar di dalam maupun luar jam

⁵⁹ Nurjannah Saputri, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Towards Democratic Leadership Style of Muhammadiyah University Yogyakarta Library Head of Library Nurjannah Saputri Program Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi," 13, no. 1 (2022): 28.

⁶⁰ Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, "Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis* 3, no. 3 (2018): 403.



pembelajaran. Pemberian motivasi dari kiai ini sangat berarti bagi para santri untuk menambah usaha dalam belajar sekaligus untuk meningkatkan kualitas pendidikan pondok pesantren.

Di pondok pesantren, kiai tidak hanya sekedar pemimpin secara struktural dan administrasi, tetapi juga sebagai motivator yang mampu menginspirasi para santri yang akan berpengaruh positif bagi santri.⁶¹ Motivasi yang diberikan oleh kiai biasanya terkait dengan nilai-nilai agama, akhlak, dan tujuan hidup baik di dunia dan akhirat. Dengan motivasi tersebut, diharapkan para santri dapat mencapai potensi terbaik dan menjadi individu yang bermanfaat bagi masyarakat.

- c. Memberi penghargaan. Kiai sebagai pemimpin pondok pesantren memberi penghargaan kepada pembina, pengurus pondok dan semua santri. Dicontohkan santri yang menjalankan kewajiban dengan baik akan diberi hadiah atau semacamnya atas nama penghargaan. Hal semacam ini tentu akan menambah semangat santri dalam menjalankan tugas. Makna tugas ini bisa bermacam-macam. Seperti tugas belajar, tugas kebersihan dan tugas keamanan.

Kiai tidak hanya berperan sebagai motivator, tetapi juga sebagai sosok yang menghargai usaha dan prestasi para santri.⁶² Pemberian

⁶¹ Saputri, "Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Towards Democratic Leadership Style of Muhammadiyah University Yogyakarta Library Head of Library Nurjannah Saputri Program Pascasarjana Ilmu Perpustakaan dan Informasi", 28.

⁶² Sari, Khosiah, dan Maryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru PAUD", 26.



penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat para santri, menumbuhkan persaingan yang sehat dalam kebaikan, menciptakan suasana yang positif dan kondusif dalam lingkungan pesantren. Pada dasarnya, pemberian penghargaan dilakukan kiai sebagai pengakuan atas keberhasilan yang telah dicapai.

B. Motivasi Belajar

1. Pengertian Motivasi Belajar

Motivasi adalah kondisi psikologis sehingga seseorang tergerak berkeinginan melakukan sesuatu. Sebagaimana diambil dari penelitian Suparno, motivasi adalah usaha seseorang membuat kondisi dalam dirinya, sehingga terdorong untuk melakukan sesuatu.⁶³ Kemudian menurut Khozin Kharis dalam penelitiannya, motivasi adalah energi dalam diri seseorang yang kemudian membuatnya tanggap mencapai tujuan.⁶⁴ Sedangkan menurut Wahab Rohmalina dalam penelitian Ahmad Syafi'i, motivasi adalah daya penggerak yang membuat seseorang bergerak mencapai tujuannya.⁶⁵ Adapun motivasi menurut Ibrahim dan Nana Syaodih dalam Leny Marlina, motivasi adalah dorongan dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu.⁶⁶

⁶³ Suparno et al, "Peningkatan Motivasi Belajar Santri Pada Pondok Pesantren Di Kecamatan Mandiangin," *Jurnal Literasiologi* 8, no. 1 (2022): 54.

⁶⁴ M. Khozin Kharis, "Pengaruh Motivasi Belajar Santri Terhadap Peningkatan Kajian Kitab Salaf Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2016," *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam* 9, no. 1 (2017): 190.

⁶⁵ Ahmad Syafi'i et al, "Studi Tentang Prestasi Belajar Siswa Dalam Berbagai Aspek Dan Faktor Yang Mempengaruhi," *Jurnal Komunikasi Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 115.

⁶⁶ Leny Marlina, "Perencanaan Pembelajaran Pendidikan Siswa Usia Dini," *Raudhatul Athfal*:



Dari beberapa pendapat diatas, dapat dipahami bahwa motivasi seseorang dapat membantu mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi belajar adalah keinginan seseorang untuk belajar. Bisa juga dikatakan motivasi belajar adalah kondisi psikologis seseorang agar tergerak untuk belajar dan memahami sesuatu. Kemudian, tujuan proses belajar itu dapat tercapai dengan adanya motivasi.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Belajar

Menurut Djamarah (2008)⁶⁷, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi belajar adalah sebagai berikut:

a. Faktor intrinsik

Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang aktif yang tidak perlu dirangsang dari luar, karena adanya dorongan untuk melakukan sesuatu dalam diri setiap individu.

b. Faktor ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi belajar dikatakan ekstrinsik apabila seorang siswa memenuhi tujuan-tujuan belajar di luar lingkungan belajar (berada pada beberapa unsur di luar skenario belajar). Misalnya, alasan ketidakmampuan untuk mencapai kelulusan sekolah, ijazah, kehormatan, dan persyaratan lainnya, seorang siswa giat dalam belajar. Motivasi ekstrinsik tidak selalu

Jurnal Pendidikan Islam Siswa Usia Dini 1, no. 2 (2017): 232.

⁶⁷ Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 71.



mengakibatkan kegagalan, namun sering kali digunakan karena bahan ajar yang kurang memadai dan dapat menyebabkan perhatian peserta didik terpaku pada guru.

3. Ciri-ciri Motivasi Belajar

Menurut Djamarah orang yang memiliki motivasi belajar yang kuat akan melakukan hal-hal sebagai berikut:⁶⁸

- a. Memiliki pandangan yang positif terhadap materi pelajaran yang sedang dibahas. Dalam konteks pembelajaran, hal ini bisa dilihat dari rasa ketertarikan dan antusias terhadap materi pelajaran yang sedang dipelajari.⁶⁹ Peserta didik meyakini bahwa materi tersebut penting dan bermanfaat untuk dirinya. Seseorang memiliki sikap terbuka dan ingin mengetahui lebih dalam tentang materi tersebut.
- b. Memiliki motivasi yang tinggi untuk mempelajari suatu mata pelajaran tertentu. Misalnya peserta didik yang antusias mengikuti pelajaran dengan tanda sering bertanya kepada guru. Kemudian peserta didik bekerja keras untuk mengerjakan tugas karena ingin lulus dengan meraih peringkat pertama. Kemudian anak meminta kepada orang tuanya untuk mengikuti kursus bahasa asing karena dapat membantu pemahaman lebih baik pada suatu mata pelajaran dan sebagai usaha mencapai prestasi pada mata pelajaran tersebut.⁷⁰

⁶⁸ Ibid., 67.

⁶⁹ Rahino Rahino, Marzuki Noor, dan Sutrisni Andayani, "Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro* 7, no. 1 (2022): 240.

⁷⁰ Sunarti Rahman, "Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar," *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, no. November (2021): 290.



- c. Gemar belajar. Gemar belajar berarti senang atau sangat suka untuk mempelajari hal-hal baru. Contoh spesifik dalam proses belajar berarti peserta didik memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, mempunyai rasa terbuka terhadap pengetahuan baru, dan merasa tidak mudah puas dengan apa yang sudah diketahui.⁷¹ Oleh sebab itu maka karakteristik siswa yang gemar belajar adalah adanya rasa penasaran berupa selalu ingin tahu dan ingin mencoba hal-hal baru. Tentunya peserta didik akan merasa tertantang untuk mencoba hal-hal yang belum pernah dilakukan.
- d. Adanya kesadaran dalam diri setiap individu. Kesadaran merupakan kemampuan seseorang untuk menyadari keberadaan dirinya, pikiran, perasaan, dan lingkungan sekitar. Kesadaran juga mencakup kemampuan untuk merefleksi diri, memahami diri sendiri, dan berinteraksi dengan dunia secara sadar. Dalam konteks pembelajaran, peserta didik menyadari pentingnya belajar.⁷² Oleh karenanya, peserta didik akan mengusahakan apa yang menjadi tujuan pembelajaran. Misalnya peserta didik berusaha belajar sebelum masuk kelas. Kemudian peserta didik melakukan tugas-tugas belajar tanpa harus dipaksa oleh orang tuanya. Lalu diantara tanda kesadaran dalam belajar berupa tekun dalam mengerjakan tugas, adanya waktu yang disediakan untuk belajar.

⁷¹ *Ibid.*, 294.

⁷² Elmirawati, "Hubungan Antara Aspirasi Siswa Dan Dukungan Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Serta Implikasinya Terhadap Bimbingan Konseling", 108.



Individu yang memiliki motivasi belajar yang kuat, menurut Sardiman⁷³, antara lain:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai). Peserta didik yang memiliki motivasi dalam belajar akan tekun dan selalu berusaha memahami materi pelajaran, mengerjakan tugas dengan baik, dan mempersiapkan diri untuk ujian.⁷⁴ Kemudian dalam konteks mahasiswa. Seorang mahasiswa yang memiliki motivasi dalam belajar akan tekun dan aktif mengikuti perkuliahan, membuat catatan yang baik, dan melakukan penelitian untuk tugas akhir.
- b. Ulet menghadapi situasi yang sulit. Seorang yang mempunyai motivasi dalam belajar tidak akan mudah putus asa. bahkan ketika dihadapkan pada rintangan yang besar. Mempunyai mental dalam menghadapi situasi yang sulit.⁷⁵ Situasi ini merupakan kondisi atau keadaan yang menuntut seseorang untuk mengeluarkan usaha ekstra, baik secara fisik maupun mental. Situasi sulit bisa berupa masalah materi pelajaran yang belum dipahami, masalah belum membayar uang sekolah karena orang tua belum punya uang atau kesulitan yang berasal dari gangguan teman sekelas. Dengan terbiasa menghadapi situasi yang sulit, seseorang akan memiliki ketahanan mental yang kuat, lebih fokus kepada tujuan dan akan menumbuhkan kreativitas.

⁷³ Sadirman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2009), 87.

⁷⁴ Elmirawati, "Hubungan Antara Aspirasi Siswa Dan Dukungan Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Serta Implikasinya Terhadap Bimbingan Konseling", 108.

⁷⁵ Sunarti Rahman, "Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar", 295.



- c. Kepercayaan diri. Percaya diri merupakan salah satu tanda mental seseorang yang memiliki motivasi.⁷⁶ Percaya diri adalah keyakinan seseorang terhadap kecakapan, nilai diri, dan potensinya. Dengan adanya sikap percaya diri yang positif memungkinkan seseorang untuk menghadapi tantangan, mengambil keputusan, dan mencapai tujuannya. Dalam konteks pendidikan misalnya kepercayaan diri siswa untuk meraih peringkat satu, kepercayaan diri siswa agar tidak mudah menyerah dalam kesulitan belajar, kepercayaan diri siswa bahwa dapat mengatasi segala tantangan dalam proses pendidikan.
- d. Mampu memperkuat pendapat. Kemampuan ini merujuk pada kemampuan seseorang untuk mempertahankan atau mengembangkan ide yang diyakini.⁷⁷ Demikian itu karena seseorang yang memiliki motivasi, menandakan bahwa orang itu mempunyai tujuan. Dalam rangka meraih tujuan tersebut, seseorang akan punya argumentasi berupa alasan-alasan untuk mencapai tujuan. Kemudian tidak hanya itu, seseorang yang mampu memperkuat pendapat juga berarti memiliki semangat untuk mencapai tujuan, serta mempunyai dorongan yang berasal dari diri sendiri, bukan paksaan dari unsur eksternal.

⁷⁶ Ghullam Hamdu dan Lisa Agustina, "Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ipa Di Sekolah Dasar," *Jurnal Penelitian Pendidikan* 12, no. 1 (2011): 83.

⁷⁷ Indrati Endang Mulyaningsih, "Pengaruh Interaksi Sosial Keluarga, Motivasi Belajar, dan Kemandirian Belajar terhadap Prestasi Belajar," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 20, no. 4 (2014): 445.



- e. Senang membicarakan dan mendiskusikan masalah-masalah. Rasa minat dalam membahas atau membicarakan masalah merupakan salah satu tanda seseorang mempunyai motivasi.⁷⁸ Demikian itu karena seseorang yang tidak punya motivasi cenderung tidak suka membahas masalah, bahkan lari sejauh mungkin dari masalah. Individu yang mempunyai motivasi lebih suka dengan tantangan, kompetisi, menggali minat, hasrat untuk belajar dan memiliki tujuan agar diakui. Manfaat dari rasa suka membahas suatu masalah tentu akan membawa seseorang mendapatkan solusi atas permasalahannya. Kemudian, orang tersebut akan terbuka dengan ide-ide baru, bertukar pikiran dengan orang lain serta dapat meningkatkan kemampuan komunikasi dirinya.

4. Fungsi Motivasi Belajar

Seperti yang dikemukakan oleh Djamarah (2008)⁷⁹, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik berfungsi sebagai pengarah, penopang, dan penguat. Di antara fungsi motivasi dalam belajar adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi sebagai pendorong. Siswa tidak memiliki keinginan yang kuat untuk belajar, tetapi siswa dapat terdorong oleh hal-hal tertentu yang ditemuinya. Salah satu hal yang akan dibahas adalah bagaimana memahami keinginan siswa terhadap mata pelajaran yang akan dipelajari. Sesuatu yang belum dipahami pada akhirnya mendorong

⁷⁸ *Ibid.*, 445.

⁷⁹ Djamarah, *Psikologi Belajar*, Hal 108.



pembelajaran pada siswa. Itulah sikap yang membimbing dan mengarahkan belajar menuju arah yang dituju. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai pengarah yang mengurangi berat ringannya apa yang harus dipelajari oleh siswa agar berhasil.

- b. Motivasi sebagai penggerak. Dalam ini siswa sudah melakukan aktivitas belajar secara sungguh-sungguh, karena itu siswa tahu apa yang akan diperbuatnya pada saat dalam belajar.

5. Prinsip-prinsip Motivasi Belajar

Motivasi memiliki pendekatan strategis dalam kegiatan belajar seseorang. Tidak ada orang di dunia ini yang belajar tanpa motivasi. Tidak adanya motivasi berarti tidak ada aktivitas belajar. Agar motivasi belajar menjadi setinggi mungkin, prinsip-prinsip motivasi belajar tidak hanya harus dipahami tetapi juga diaplikasikan dalam kegiatan belajar. Djamarah dalam bukunya menjelaskan prinsip-prinsip motivasi belajar sebagai berikut:⁸⁰

- a. Motivasi sebagai dasar penggerak yang mendorong aktivitas belajar. Dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan ini sangat penting keberadaannya. Tanpa adanya hal itu maka akan sulit untuk memulai dan mempertahankan tujuan khususnya dalam kegiatan belajar. Motivasi sebagai pendorong aktivitas belajar berarti semangat seseorang untuk memulai melakukan sesuatu dalam belajar.⁸¹

⁸⁰ *Ibid.*, 106.

⁸¹ Sunarti Rahman, "Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar", 296.



Misalnya upaya siswa untuk aktif terlibat dalam proses belajar, membaca, mengerjakan tugas, atau mengikuti pelajaran. Kemudian siswa yang punya dorongan tersebut pasti akan berusaha mencapai tujuan dengan melakukan kegiatan diluar jam pelajaran. Seperti contoh siswa yang mengikuti bimbingan belajar untuk menunjang pembelajaran di kelas.

- b. Motivasi lebih bersifat optimis daripada realistik. Pengertian optimis ini merujuk pada potensi yang dimiliki seseorang. Seseorang akan fokus untuk mengembangkan potensi untuk mencapai tujuan.⁸² Tidak melihat bagaimana realita yang dimiliki, tidak terlalu memikirkan hambatan karena lebih menekankan pada pencarian jalan keluar. Kemudian, rasa optimis seseorang akan menghasilkan pandangan yang positif. Cenderung melihat peluang dalam setiap situasi, bahkan dalam situasi yang sulit, meskipun situasi tersebut tidak mudah diterima secara kenyataan. Misalnya seorang siswa yang optimis dapat lulus dengan nilai terbaik, meskipun tahu bahwa teman-temannya banyak yang lebih unggul secara akademik.
- c. Motivasi yang berkaitan erat dengan kebutuhan belajar. Munculnya motivasi berawal dari adanya kebutuhan.⁸³ Misalnya ketika siswa menyadari bahwa dirinya kekurangan dalam pengetahuan atau keterampilan, maka siswa tersebut akan termotivasi untuk belajar

⁸² Rike Andriani dan Rasto Rasto, "Motivasi Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 1 (2019): 84.

⁸³ Hamdu dan Agustina, "Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Pesta Belajar Ipa Di Sekolah Dasar", 82.



memperbaikinya. Namun sebaliknya, motivasi itu sendiri juga akan memenuhi kebutuhan. Dengan adanya motivasi yang kuat dapat mendorong seseorang untuk mencari peluang belajar, dan akan terus belajar apapun kondisinya. Misalnya, siswa yang sangat suka pelajaran matematika mungkin akan terus belajar matematika walaupun tidak ada tugas sekolah.

- d. Motivasi yang menurunkan prestasi belajar. Terdapat jenis motivasi yang salah justru akan berdampak pada penurunan prestasi belajar. Misalnya motivasi karena menghindari hukuman atau konsekuensi negatif, seperti takut dimarahi orang tua atau takut gagal ujian. Motivasi seperti ini bersifat sementara dan tidak berkelanjutan, bahkan dapat menyebabkan stres yang menghambat konsentrasi dan kinerja.

Kemudian jenis motivasi yang tidak sehat misalnya motivasi intrinsik yang salah arah. Misalnya motivasi pada suatu tujuan namun tidak realistis atau terlalu tinggi. Seperti contoh siswa berkeinginan untuk menjadi yang terbaik dalam segala hal tanpa mempertimbangkan kemampuan diri sendiri. Tentu tidak ada orang yang bisa cakap dalam segala hal. Harus ada spesialisasi tertentu sesuai dengan minat dan bakat. Selanjutnya keinginan yang terlalu tinggi itu akan memberi tekanan yang berlebihan yang menyebabkan perasaan tidak mampu dan menurunkan kepercayaan diri. Akhirnya, tujuan tidak tercapai prestasi tercerai-berai.



6. Indikator Motivasi Belajar

Indikator motivasi belajar merupakan faktor-faktor yang menunjukkan tingkat motivasi belajar seseorang. Motivasi belajar adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk belajar dan mencapai tujuan pendidikan. Adanya indikator motivasi belajar membantu memahami sejauh mana seseorang termotivasi untuk belajar, sehingga dengan itu, dapat mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi seseorang. Indikator motivasi belajar menurut Elmirawati dapat diklasifikasikan sebagai berikut:⁸⁴

- a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil. Seseorang yang punya motivasi pasti memiliki hasrat atau keinginan tertentu. Hasrat merupakan harapan akan sesuatu yang sangat kuat, bahkan bisa dibilang nafsu, untuk mendapatkan sesuatu.⁸⁵ Hasrat seringkali bersifat emosional dan inilah yang mendorong seseorang untuk bertindak. Tentu tujuan akhirnya adalah keberhasilan. Berhasil berarti pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dengan adanya hasrat, seseorang dapat melakukan sesuatu yang jarang dilakukan orang lain karena dianggap diluar kebiasaan. Misalnya, adanya hasrat dan keinginan berhasil sehingga seseorang berlatih setiap hari tanpa lelah. Kemudian siswa berusaha

⁸⁴ D S Elmirawati, "Hubungan Antara Aspirasi Siswa Dan Dukungan Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Serta Implikasinya Terhadap Bimbingan Konseling," *Jurnal Ilmiah Konseling* 2, no. 1 (2013), 108.

⁸⁵ Ifni Oktiani, "Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (2017): 219.



menghafalkan buku satu hari, satu paragraf. Tentu hal tersebut sulit dilakukan kecuali bagi orang yang mempunyai hasrat.

- b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar. Dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan ini sangat penting keberadaannya. Tanpa adanya hal itu maka akan sulit untuk memulai dan mempertahankan tujuan khususnya dalam kegiatan belajar. Ciri motivasi sebagai pendorong aktivitas belajar berarti semangat seseorang untuk memulai melakukan sesuatu dalam belajar.⁸⁶ Misalnya upaya siswa untuk aktif terlibat dalam proses belajar, membaca, mengerjakan tugas, atau mengikuti pelajaran. Kemudian siswa yang punya dorongan tersebut pasti akan berusaha mencapai tujuan dengan melakukan kegiatan diluar jam pelajaran. Seperti contoh siswa yang mengikuti bimbingan belajar untuk menunjang pembelajaran di kelas.
- c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan. Pengertian harapan disini merupakan keyakinan seseorang akan suatu hal yang baik akan terjadi di masa depan.⁸⁷ Harapan ini bisa bersifat pribadi, seperti ingin mencapai kesuksesan dalam pendidikan maupun yang bersifat umum, seperti ingin menempatkan kondisi ekonomi orang tua menjadi lebih baik. Sementara pembahasan tentang cita-cita ini seringkali lebih konkret dan spesifik dibandingkan harapan. Misalnya, siswa bercita-

⁸⁶ Sunarti Rahman, "Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar", 296.

⁸⁷ Arianti, "Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa," *Jurnal Kependidikan* 12, no. 2 (2018): 125.



cita menjadi dokter, ingin membuat bisnis sendiri, atau ingin menjadi abdi negara.

- d. Adanya penghargaan dalam belajar. Pendidikan sendiri bertujuan untuk mencetak peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.⁸⁸ Maka, metode penghargaan dapat membantu peserta didik lebih fokus pada tujuan belajar dalam rangka menuju tujuan pendidikan. Tentu peserta didik akan termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan agar bisa mendapatkan penghargaan.

Kemudian adanya penghargaan dapat menciptakan lingkungan belajar yang positif dan kompetitif. Peserta didik akan terdorong untuk saling berlomba mencapai prestasi terbaik. Contoh dari penghargaan bisa berupa pujian, hadiah, sertifikat, kesempatan khusus, atau bentuk apresiasi lainnya.⁸⁹

- e. Adanya kegiatan menarik dalam belajar. Tentunya proses belajar tidak hanya terbatas pada kegiatan yang monoton atau membosankan, tetapi juga dapat diwarnai dengan aktivitas-aktivitas yang menyenangkan dan menarik.⁹⁰ Sehingga, belajar menjadi pengalaman yang seru dan tidak membosankan. Banyak cara membuat proses

⁸⁸ Tajuddin Noor, "Rumusan Tujuan Pendidikan Nasional (Pasal 3 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003)," *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan* 2, no. 1 (2018): 124.

⁸⁹ Sunarti Rahman, "Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar", 293.

⁹⁰ Oktiani, "Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik", 228.



belajar menjadi menarik diantaranya dengan merancang pembelajaran berbasis proyek. Siswa diminta bekerja sama dalam kelompok untuk menyelesaikan suatu proyek yang berkaitan dengan materi pelajaran. Kemudian simulasi, dengan cara siswa melakukan simulasi untuk memahami peristiwa tertentu. Permainan edukasi, siswa belajar melalui permainan yang menyenangkan. Selain itu ada kunjungan lapangan dan diskusi kelompok, yaitu siswa bertukar pikiran dan berdiskusi dengan teman sekelas terkait pembahasan suatu topik.

C. Pemahaman Ilmu Nahwu

Suatu pemahaman terhadap sesuatu berarti dapat menjelaskannya, menguraikan, memunculkan poin-poin dan memberikan kesimpulan. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa pemahaman bermakna memahami suatu proses atau mengerti suatu hal.⁹¹ Yang dimaksud pemahaman dalam penelitian ini adalah pemahaman pada ilmu nahwu .

Ilmu nahwu merupakan ilmu yang membahas tentang kaidah-kaidah bahasa arab, kedudukan dan perubahan kalimat. Ilmu ini menjadi pondasi yang harus dikuasai dalam rangka memahami bahasa arab yang terdapat pada kitab kitab klasik. Ilmu nahwu adalah ilmu yang membahas kalimat dalam cakupan struktur, kedudukan kalimat dan bentuk perubahan di akhir kalimat.

Menurut Arif Rahman Hakim bahwa ilmu nahwu adalah ilmu yang mempelajari perubahan akhir kata dan bina.⁹² Dengan demikian dapat

⁹¹ <https://kbbi.web.id/pemahaman>, diakses tanggal 30 Januari 2024

⁹² Arif Rahman Hakim, "Mempermudah Pembelajaran Ilmu Nahwu Pada Abad 20," *Jurnal Al-Maqoyis* 1, no. 1 (2013), 3.



dipahami bahwa seseorang dikatakan menguasai dasar ilmu nahwu jika paham tentang kalimat bahasa arab, baik dari segi perubahan akhir kalimat maupun dari segi struktur dan bina'.

Diantara kesulitan belajar ilmu nahwu disebabkan karena cara pengajaran yang kurang tepat. Penelitian menyebutkan bahwa inovasi pembelajaran nahwu diperlukan untuk memperkuat pemahaman kaidah kaidah bahasa arab yang telah diajarkan. Maka perlu diberikan semacam latihan soal bagi peserta didik berikut analisisnya. Hal itu sangat logis karena dalam ilmu nahwu dipelajari kaidah-kaidah. Oleh karenanya, kaidah tersebut perlu diaplikasikan dengan latihan soal.

1. Dasar-dasar Ilmu Nahwu

Kata dalam Bahasa arab dibagi menjadi tiga yakni kata benda, kata kerja dan kata keterangan. Semua itu dalam pembelajaran ilmu nahwu disebut, kalimat isim, fi'il dan huruf.⁹³ Penjelasan kalimat tersebut sebagai berikut:

- a. Kalimat isim adalah kalimat yang menunjukkan arti dengan sendirinya tanpa disertai makna zaman atau waktu. Contoh kalimat isim adalah kata *asadun*, artinya singa.
- b. Kalimat fi'il adalah kalimat yang menunjukkan arti dengan sendirinya, disertai makna zaman atau waktu. Contoh kalimat fi'il adalah *dhoroba*, artinya telah memukul.
- c. Kalimat huruf adalah kalimat penghubung. Huruf tidak akan

⁹³ M. Sholihuddin Shofwan, *Pengantar Memahami Al- Jurumiyah*, (Surabaya: Darul Hikmah, 2007), 60.



mempunyai makna kecuali setelah dirangkaikan dengan kalimat isim atau kalimat fi'il.⁹⁴ Contoh kalimat huruf adalah *min*.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemahaman Ilmu Nahwu

Seseorang dikatakan paham dasar ilmu nahwu setidaknya memahami tiga hal yakni, kategori kalimat, kedudukan kalimat dan perubahan akhir kalimat. Menurut Siti lum'atul, peran i'rob (perubahan akhir kalimat) dalam pembelajaran nahwu sangatlah penting.⁹⁵ Sehingga dipahami bahwa orang yang mengerti I'rob berarti memahami dasar ilmu nahwu. Dalam kenyataannya, seseorang yang belajar nahwu namun tidak paham I'rob, sangat sulit untuk melanjutkan ke bab setelahnya. Hal itu karena pembahasan I'rob merupakan pembahasan yang inti.

Kemudian faktor kecerdasan. Kecerdasan seseorang mempengaruhi pemahaman ilmu nahwu. Menurut penelitian Syifaus Sabilah⁹⁶, intelegensi mahasiswa mempengaruhi peningkatan pemahaman ilmu nahwu. Oleh sebab itu maka adanya peningkatan dalam pemahaman nahwu dipengaruhi oleh intelegensi seseorang.

Faktor motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi pemahaman ilmu nahwu. Dalam sebuah studi disebutkan bahwa adanya motivasi untuk memahami bahasa arab dan mempelajari ayat-ayat al

⁹⁴ Ibid, 62.

⁹⁵ Mawaddah, "Problematika Pembelajaran Nahwu Menggunakan Metode Klasik Arab Pegon Di Era Modern, 107.

⁹⁶ Syifaus Sabilah et al, "Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Peningkatan Penguasaan Ilmu Nahwu dan Sharaf Mahasiswa IAI AL-AZIS," 522.



Qur'an mempengaruhi pemahaman ilmu nahwu.⁹⁷ Maka secara umum motivasi mempengaruhi segala hal, khususnya berpengaruh dalam pemahaman ilmu nahwu.

3. Tujuan Ilmu Nahwu

Ilmu nahwu adalah salah satu sarana untuk membantu dalam berbicara dan menulis dengan benar serta meluruskan dan menjaga lidah kita dari kesalahan, juga membantu dalam memaparkan ajaran dengan cermat, mahir dan lancar. Adapun tujuan ilmu nahwu adalah:

- a. Mampu memahami makna al-Qur'an dan hadis, yang keduanya merupakan dasar agama islam.
- b. Menjaga dan menghindarkan lisan serta tulisan dari kesalahan berbahasa, di samping menciptakan kebiasaan berbahasa yang fasih. Itulah sebabnya, ulama arab dan islam zaman dahulu berupaya untuk merumuskan ilmu nahwu di samping untuk menjaga bahasa al-Qur'an dan hadis Nabi Muhammad SAW.
- c. Membiasakan para pelajar untuk selalu melakukan pengamatan, berpikir logis dan teratur serta kegunaan lain yang dapat membantu untuk melakukan pengkajian terhadap tata bahasa arab secara kritis.
- d. Membantu untuk memahami ungkapan-ungkapan bahasa arab sehingga mempercepat pemahaman terhadap maksud pembicaraan dalam bahasa arab.⁹⁸

⁹⁷ Ibid., 524.

⁹⁸ Misbah Mustofa, *Terjemah Matan Jurumiyyah* (Tuban: Al Balagh, n.d.) 5.



4. Indikator Pemahaman Ilmu Nahwu

Adapun untuk indikator bahwa santri dapat dikatakan memiliki kemampuan pemahaman ilmu nahwu menurut nurjanah⁹⁹, yaitu;

- a. Mampu mengetahui perubahan-perubahan di ujung kalimat. Perubahan di akhir kalimat karena adanya perbedaan amil yang masuk dalam ilmu nahwu disebut *I'rob*.¹⁰⁰ Mengetahui *i'rob* merupakan pondasi awal memahami bab-bab dalam ilmu nahwu yang lain. Oleh sebab itu, seseorang harus mampu mendeteksi perubahan kecil pada bagian akhir dari suatu kalimat. Dengan demikian akan mengantarkan kepada pemahaman konteks. Artinya, memahami keseluruhan makna dari suatu kalimat, misalnya apakah kalimat itu berbentuk aktif atau pasif.
- b. Mengetahui amil-amil yang merubah ujung kalimat. Pengertian amil ini adalah sesuatu yang menyebabkan akhir kalimat berada pada kondisi tertentu, tanpa mengubah makna kalimat tersebut.¹⁰¹ Kondisi tertentu itu bisa dalam keadaan *rofa'*, *nasob*, *jer* atau *jazem*. Kemudian pengaruh yang diberikan oleh amil ini bisa berupa penambahan atau pengurangan huruf, atau perubahan harakat (tanda baca di atas huruf dalam bahasa Arab).
- c. Mampu mengetahui fungsi kata dalam kalimat dan memahami

⁹⁹ Lia Nurjanah, "Efektivitas Penerapan Metode Sorogan Terhadap Kemampuan Membaca Kitab Kuning Di Pondok Pesantrenal-Hikmah Kedaton Bandar Lampung" (UIN Raden Intan Lampung, 2018).

¹⁰⁰ Melinda Yunisa, "AD-DHUHA : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Budaya Islam," *AD-DHUHA : Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Budaya Islam* 3, no. 2 (2022): 5.

¹⁰¹ Abdurrahman bin Muhammad bin Qosim al-Najdy, *Hasyiat al-Ajurrumiyyah*, 10.



pengertian kalimat (isim, fi'il dan kalimat huruf) secara tepat. Selain memahami *i'rob* dan mengetahui berbagai macam amil, seseorang juga harus mengetahui pengertian kalimat dan dapat mendeteksi kalimat melalui tanda-tandanya. Kalimat isim adalah kalimat yang menunjukkan arti dengan sendirinya tanpa disertai makna zaman atau waktu. Contoh kalimat isim adalah kata *asadun*, artinya singa. Kemudian, kalimat fi'il adalah kalimat yang menunjukkan arti dengan sendirinya, disertai makna zaman atau waktu. Contoh kalimat fi'il adalah *dhoroba*, artinya telah memukul. Lalu, kalimat huruf adalah kalimat penghubung. Huruf tidak akan mempunyai makna kecuali setelah dirangkaikan dengan kalimat isim atau kalimat fi'il.¹⁰²

- d. Dapat mempraktekan kaidah *i'rob*, amil dan kalimat melalui lisan dalam membaca kitab kuning. Sebagaimana telah dijelaskan tentang *i'rob*, amil dan kalimat, seseorang dituntut bukan hanya mengetahui namun juga dapat menerapkannya dalam membaca kitab kuning, dalam berbicara maupun dalam menulis.¹⁰³ Tentunya praktik ini dilakukan pada contoh-contoh yang sederhana. Tidak dipahami sebagai penerapan dengan sempurna bagi orang yang telah memahami ilmu nahwu dan sharaf lebih dalam. Penerapan ini berlaku bagi siswa yang berada di tingkat dasar, yang baru belajar ilmu nahwu dan hanya mencakup pembahasan *i'rob*, amil dan kalimat.

¹⁰² M. Sholihuddin Shofwan, *Pengantar Memahami al- Jurumiyah*, 60.

¹⁰³ Ronny Mahmuddin dan Chamdar Nur, "Teknik Pembelajaran Ilmu Nahwu Berdasarkan Teori Integrasi," *NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam* 6, no. 1 (2020): 143.



- e. Mengetahui kedudukan suatu kalimat dalam bahasa arab. Sebuah kewajaran bahwa kedudukan kalimat dalam ilmu nahwu mempunyai posisi yang penting. Demikian itu karena pengetahuan tentang kedudukan kalimat dapat membantu memahami makna dan konteks kalimat. Misalnya kedudukan kalimat dalam keadaan rofa' bisa menjadi *fail*, *naibul fail*, *mubtada'*, *khobar*, *naat*, *athaf*, *taukid*, *badal*. Kemudian kedudukan kalimat dalam keadaan nashob bisa menjadi *maf'ul bih*, *masdar*, *dhorof zaman*, *dhorof makan*, *hal*, *tamyiz*, *mustasna*, *munada*, *maf'ul min ajlih*, *maf'ul ma'ah*.¹⁰⁴ Oleh sebab itu maka kedudukan suatu kalimat perlu diketahui karena membantu dalam pemahaman kalimat.

¹⁰⁴ Ibnu Ajurum, *Matan Ajurumiyah* (Mesir: Dar al-Amishi, 1998), 20.

D. Kerangka Berfikir

Gambar 2.9 Kerangka Berfikir Penelitian

